

Convenio colectivo provincial **METAL INDUSTRIA de Zamora** (2024 – 2025 - 2026)

Publicación en BOP Zamora 11 de septiembre de 2024



Tu contacto:

Tlfno 980524858 y Fax 980512011

Ángel Lobo

Tlfno 673152759

email: zamora@fica.ugt.org

Santos Rodríguez Tlfno 687344981

email: santosrodrig@hotmail.com

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 5 de septiembre 2024, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del convenio colectivo de trabajo aplicable al sector de Metal Industria de la provincia de Zamora (Código de Acuerdo 49001805011981/ Localizador NE28ic13).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo aplicable al sector de Metal Industria de la provincia de Zamora, con código de convenio 49001805011981, suscrito el 7 de agosto de 2024, de una parte, por CEOE-CEPYME y de otra por los sindicatos CC.OO y U.G.T (FICA-FESMC) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio (BOE 5 de julio), por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo (BOCyL de 6 de mayo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Zamora, 4 de septiembre de 2024.-La Jefe de la Oficina Territorial de trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.



**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE
AL SECTOR DE METAL INDUSTRIA DE ZAMORA****CAPÍTULO PRIMERO**
*Disposiciones Generales**Artículo 1.º- Partes contratantes.*

El presente convenio colectivo ha sido negociado y suscrito por las organizaciones empresariales CEOE*CEPYME Zamora (en la que están integradas AEZA, AZEME y AZEFRIN) y las centrales sindicales UGT-FICA y CC.OO-INDUSTRIA.

Artículo 2.º- Ambito territorial.

El texto del presente convenio obligará a todas las empresas radicadas en la provincia de Zamora y a todos los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría profesional, presten sus servicios en ellas.

Artículo 3.º- Ambito funcional y personal.

El ámbito funcional del acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos de manipulación, almacenaje y mantenimiento, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0'5 milímetros, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánicas de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impreso, conservación y lectura de contadores eléctricos, de gas y agua, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán fuera del ámbito del Acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación. El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.



Artículo 4.º- Vigencia.

Este convenio que sustituye y anula al anterior, vigente en la actualidad, entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 a efectos económicos y sociales y con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5.º- Duración y prórroga.

El período de duración del presente convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre del año 2026 y quedará denunciado automáticamente a su vencimiento.

Artículo 6.º- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas y demás derechos reconocidos a los trabajadores y a las empresas por el Estatuto, y demás legislación general se respetarán en toda su integridad, así como las personales más beneficiosas vigentes en la actualidad.

Artículo 7.º- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo indivisible y cualquier modificación por disposición legal de rango superior de alguna de ellas, implicará automáticamente la revisión de las demás condiciones pactadas.

Artículo 8.º- Pago de nóminas.

El pago de nóminas mensuales se efectuará el último día del mes. Si este fuera inhábil, se pagará el inmediato anterior.

Artículo 9.º- Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá detallar todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que correspondan.

La dirección de la empresa pondrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.

CAPÍTULO SEGUNDO

Condiciones de trabajo

Artículo 10.º- Ingreso de personal y periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba que no podrá superar en ningún caso:

- Profesionales de oficio, peones y especialistas: Quince días.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años.

Artículo 11.º- Preaviso y ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, deberán de ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos:

- Personal de oficio, peones y especialistas: Quince días.
- Técnicos titulados y no titulados y administrativos: Un mes.



El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

El incumplimiento de la obligación de preavisar imputable a la empresa llevará la obligación, por parte de esta de indemnizar al trabajador con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 12.º- Jornada laboral.

La jornada laboral en cómputo anual será de 1.746 horas repartidas opcionalmente en el seno de cada centro de trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábados. Con carácter general no se trabajará la jornada de tarde de los sábados en los meses de julio y agosto, pudiendo hacerlo el resto del año.

Indicado cómputo será comprobado al finalizar cada año de vigencia y en cada centro de trabajo, efectuándose si procedieran las compensaciones correspondientes.

Tal y como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, como establece la Disposición Adicional 3ª del Real Decreto 1561/1995 sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se considerarán los días 24 y 31 de diciembre como días no laborables. Ambos días serán retribuidos al salario normal y habitual que perciba la persona trabajadora.

A partir del año 2025 la comisión negociadora se compromete a elaborar un calendario laboral, el cual será la referencia general del sector, fijándose días de ajuste de jornada, sin perjuicio de que las empresas puedan establecer un calendario laboral propio que deberá ajustarse a la jornada máxima anual pactada. Para llevarlo a cabo se comprometen a reunirse en el mes de noviembre del año anterior.

Artículo 13.º- Distribución de la jornada.

1.º- Previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con éstos si no los tienen, en las empresas se podrá distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio en el calendario laboral del que deberá exponerse un ejemplar del mismo, en lugar visible de cada centro de trabajo donde se hará constar, asimismo, la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales y entre jornadas.

Antes del 28 de febrero de cada año se reunirá la Comisión Paritaria de este convenio para analizar el grado de cumplimiento de la obligación de fijar en el calendario laboral la distribución de la jornada, adoptando, en su caso, las medidas que se estimen adecuadas para su cumplimiento.



Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En los trabajos de fontanería, electricidad y todas aquellas actividades del sector cuando se trabaje en obras de construcción ajustarán su horario de trabajo al de la empresa constructora en las horas en que se vaya a trabajar en dicha obra, de tal forma que no estarán en la misma cuando no lo estén los trabajadores del sector de construcción, sin perjuicio de cumplir la jornada de trabajo con arreglo al presente convenio.

2.º- La distribución irregular puede establecerse durante los meses de Junio, Julio y Agosto, a razón de cuarenta y cinco horas semanales y durante los meses de noviembre, diciembre y enero a razón de treinta y cinco horas semanales.

3.º- Cuando se aplique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán exceder de 35 a 45 horas.

4.º- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

5.º- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 14.º- Horas extraordinarias.

Se suprimirán todas las horas extraordinarias que no tengan una causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

En caso de no poder sustituir las horas extraordinarias, se respetará el tope legal y se compensarán económicamente al 175 por ciento del valor de la hora ordinaria o en descansos por el mismo porcentaje, a opción del trabajador acumulándose en una bolsa de horas para ser disfrutadas en las fechas que, de común acuerdo, determinen las partes (empresa y trabajador).

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de personal del número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 15.º- Fiestas locales.

En las localidades donde no se hubieran señalado por la autoridad local las dos fiestas locales, se disfrutarán dos días como fiestas sin deber de recuperar y con derecho a la percepción del salario real correspondiente a dichos días.

Artículo 16.º- Fiestas de San Pedro.

Se establece como no laborables en Zamora capital tres tardes con motivo de las fiestas de San Pedro durante los años de duración del convenio. Igual criterio se aplicará en las restantes poblaciones de la provincia, coincidiendo con sus respectivas fiestas locales.

Dichas tardes pueden ser modificadas por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 17.º- Permisos.

El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando por escrito con la antelación posible y con derecho a percibir el salario íntegro real, por cualquiera de los motivos y durante los periodos siguientes:



- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
 - b) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho e hijos, cinco días.
 - c) Fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos, consanguíneos o afines, tres días.
 - d) Fallecimiento de tíos y sobrinos, dos días.
 - e) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado 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.
 - f) Matrimonio de hijos, padres, hermanos (consanguíneos o afines) un día.
 - g) Traslado de vivienda, dos días.
 - h) Tiempo necesario, para asistir a exámenes oficiales.
 - i) Tiempo necesario para asistir a los exámenes (teórico y práctico) para obtener el permiso de conducir, pudiendo hacer uso de este derecho una sola vez. El trabajador deberá justificar fehacientemente las horas empleadas y solicitar el permiso con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista para asistir al examen.
 - j) Tiempo necesario, para asistir o cumplir un deber político.
 - k) Tiempo necesario, para asistir a consulta médica con el debido justificante. Se excluyen las de mera estética, salvo que deriven de accidente.
 - l) Tiempo necesario para acompañar a consulta médica a un hijo menor de 18 años o discapacitado sin límite de edad, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable en horario de trabajo, adjuntando justificante expedido por el facultativo correspondiente, pudiendo disponer para ello de un máximo de 20 horas de trabajo al año.
 - m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
 - n) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
 - ñ) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, en acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
- En los apartados b), c), d), se ampliará en un día más si los hechos acaeciesen a más de 100 kilómetros.



En los apartados j) k) y m), será necesario el justificante médico y exhibirlo ante el empresario.

Artículo 18.º- Vacaciones.

Dentro del primer trimestre del año se confeccionará el calendario de vacaciones del año y el periodo de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de 22 días laborables para jornadas de 5 días semanales y de 25 días laborables para jornadas de 6 días semanales. En cualquier caso, no podrán disfrutar menos de 30 días naturales. Con carácter general se disfrutarán en periodos de 5 días ininterrumpidos para jornadas semanales de 5 días laborales o de 6 días ininterrumpidos para jornadas semanales de 6 días laborales y, los días restantes en días sueltos; todo ello, salvo que mediante acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora se establezca una forma distinta de distribución en virtud de los distintos intereses que pudieran tener las partes. En cualquier caso, las vacaciones no comenzarán en día no laborable. Serán abonadas en todos sus devengos fijados en los apartados correspondientes. Las empresas, de común acuerdo con los trabajadores, elaborarán un calendario de vacaciones en los tres primeros meses del año. En caso de no haber acuerdo por cualquiera de las partes, se plantearía la divergencia ante la jurisdicción laboral competente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que le corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones, y si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal no comenzará su cómputo, disfrutándose posteriormente. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho periodo.

Artículo 19.º- Derechos de nacimiento y corresponsabilidad en el cuidado.

1. Nacimiento y cuidado de menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de dis-



frutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar



en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.



3. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.



En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género

4. Excedencia por cuidado.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

CAPÍTULO TERCERO *Condiciones economicas*

Artículo 20.º- Determinacion de los salarios.

Los salarios aplicables durante la vigencia del presente convenio son los que figuran en el anexo 1 del presente documento:



- Para el año 2024 los salarios se incrementarán un 4%.
- Para el año 2025 los salarios se incrementarán un 3%.
- Para el año 2026 los salarios se incrementarán un 3%.

Cláusula de actualización.

En el supuesto de que la suma de los IPC de los años de vigencia del convenio supere la suma de los incrementos salariales pactados, se procederá a realizar una actualización de tablas salariales, con efectos de 1 de enero de 2027, de dicha diferencia con un límite del 1%.

Artículo 21.º- Conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios.

Los conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios que se establecen en este convenio son los siguientes:

A) Conceptos Retributivos:

1.- Salario Base.

El salario base es el que se inserta en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías laborales.

B) Complementos:

1.- Plus de antigüedad consolidada.

Como consecuencia del acuerdo de 1998, (B.O.P. 10-julio-98) sobre la congelación y supresión del plus de antigüedad, quedo establecido el presente plus de antigüedad consolidada, para los trabajadores que en aquel momento (30-junio-98) generaron el derecho a él.

La cantidad resultante a que tiene derecho cada trabajador, aparecerá en los recibos bajo la denominación de "Plus de Antigüedad Consolidada" que no sufrirá incremento o disminución alguna durante el resto de tiempo de la relación laboral de los trabajadores y sin que pueda ser absorbida ni compensada por sucesivos o subsiguientes incrementos salariales.

A partir del día 30 de junio de 1998 no se devengará por los trabajadores afectados por el presente convenio cantidad alguna por el concepto de antigüedad.

2.- Plus de jefe de equipo.

Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o 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.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres en periodos alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá el plus de jefe de equipo hasta que por su ascenso a superior categoría, quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20% del salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

3.- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad y suciedad.

Las empresas y los representantes de los trabajadores confeccionarán una relación de puestos de trabajo donde existan condiciones de excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad o suciedad.



Declaradas oficialmente tales condiciones por el organismo correspondiente en el Trabajo, el trabajo en estos puestos se compensará, al menos:

- Penosidad: con un 20 por 100 del salario base.
- Toxicidad: con un 20 por 100 del salario base.
- Peligrosidad: con un 25 por 100 del salario base.
- Suciedad: con un 10 por 100 del salario base.

En el supuesto de que existieran dos o más de estas condiciones de trabajo a la suma de porcentajes se le aplicará una minoración de un 0,7%.

Las empresas del sector eólico que no puedan corregir estas circunstancias abonarán a las personas trabajadoras que se encuentren expuestas a las mismas y tan sólo durante el tiempo en que lo estén, con independencia de si lo están a una sola o a las tres condiciones, un plus que consistirá en el 20% del salario base de este convenio por día efectivamente trabajado.

En cualquier caso, percibirán este plus, aunque no estén sometidos a estas circunstancias las personas trabajadoras que realicen su actividad en el montaje y mantenimiento de molinos de viento.

4.- Plus de Turnicidad.

Los trabajadores realicen su jornada en régimen de trabajo a turnos, en compensación al esfuerzo que supone este sistema, percibirán un plus de 38,48 euros durante el año 2024, 39,63 euros durante el año 2025 y 40,82 euros durante el año 2026. Referido plus se abonará en doce mensualidades anuales si el trabajador realiza la jornada en régimen de trabajo a turnos de manera habitual.

5.- Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores que tuviesen que realizar algún trabajo durante la noche y siempre que el mismo no sea nocturno por su propia naturaleza, percibirá un complemento equivalente al 30 por ciento del salario base, en concepto de plus de nocturnidad.

6.- Trabajos en festivos.

Cuando por necesidades del servicio, se acuerde por la empresa con el trabajador, realizar su actividad en días festivos, el trabajador tendrá derecho a descansar el mismo período de tiempo en cualquier día de la semana siguiente. Así mismo percibirá el salario real o fracción, con todos los emolumentos, incrementados en el 50 por ciento.

7.- Gratificaciones Extraordinarias.

Quedan fijadas dos gratificaciones, una en cada semestre, de cuantía igual a salario base más plus de antigüedad consolidada de treinta días cada una de ellas. Estas gratificaciones se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Así mismo, por tal importe se abonará en el mes de marzo una paga extraordinaria que se denominará de beneficios. El importe anual de su paga de beneficios puede prorratearse a lo largo de los doce meses del año, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajadores afectados.

C) Conceptos extrasalariales e indemnizatorios:

1.- Transportes y Desplazamientos.

Los trabajadores que, de acuerdo con la empresa utilicen su propio vehículo



como medio de desplazamiento y por necesidades de la misma, percibirán al menos 0,29 euros por Km. respetándose las condiciones más beneficiosas.

Se considerará desplazamiento el tiempo que exceda del que habitualmente el trabajador emplee en trasladarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual o de la empresa y cuando deba ejecutar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la empresa y el tiempo que exceda será compensado económicamente en valor de hora extraordinaria o reducción de jornada.

2.- Dietas.

Las dietas serán abonadas a los trabajadores que tengan derecho a percibirlas en las cuantías para todas las categorías y dentro de cada nivel según se indica:

- Dieta completa: 60 euros.
- Media dieta: 18 euros.

Las empresas tendrán la opción de contratar y pagar directamente las pensiones y restaurantes donde han de pernoctar y comer sus empleados o bien abonar las cantidades señaladas. En el supuesto de que la empresa haya optado por abonar las cantidades y éstas no cubran los gastos para las que están destinadas, se han de pagar las diferencias previa presentación de justificante de las mismas.

CAPÍTULO CUARTO *Código de conducta laboral*

Artículo 22.º- Principios ordenadores.

El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 23.º- Regulación de la prueba de alcoholemia en casos graves.

El trabajador que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación de someterse a una prueba para la detección de dichas sustancias que será llevada a cabo por el personal de la mutua. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos.

La negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

Artículo 24.º- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.



Artículo 25.º- 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 periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) Notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro 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, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- 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) 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.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 26.º- 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 a cuatro días, 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) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- 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 a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) 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.
- j) 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.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad a la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- m) La negativa a someterse a la prueba de alcoholemia en los casos regulados en el art. 25.

Artículo 27.º- 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 periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo 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 sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebramiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.



- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 28.º- 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 29.º- 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 30.º- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes afectadas por el presente convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza, removiendo los obstáculos que puedan incidir en la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO QUINTO

Artículo 31.º- Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a entregar a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo:

- a) Cuatro monos al año, o cuatro prendas adecuadas al tipo de trabajo en el mismo período. La distribución se hará de forma que reciban el mono o chaqueta y pantalón dentro de cada trimestre.
- b) Como complemento, los trabajadores estarán provistos para la realización de su función, del equipo siguiente:
 - *Fundición*. Equipo de protección de amianto, así como dos pares de botas cuando el trabajo sea periódico. Si fuera continuo, se suministrarán cuatro pares de botas.
 - *Calderería y soldadura*. Dos mandiles de cuero al año, cinco pares de manoplas como mínimo, un par de manguitos, polainas, gafas y dos pares de botas.



- *Torno, fresa y ajuste.* Gafas protectoras.
- *Galvanoplastia y galvanostalgia.* Cinco pares de guantes de goma, careta y mandil de amianto y cuero.
- *Esmeril.* Mandil de cuero, cinco pares de guantes o dos manoplas, mascarilla protectora y gafas.
- *Electricidad.* Cinco pares de guantes de goma como mínimo y en todo caso deberán usarse y adaptarse para los que cada nivel de tensión requiera.
- *Fontanería.* Mandil de cuero y cinco pares de guantes como mínimo.
- *Automoción.* Trabajos diesel, dos pares de botas; trabajos restantes, un par de botas.

Todos estos equipos se entiende que han de ser entregados por año.

El número de prendas señaladas en los puntos anteriores es meramente indicativo, pudiendo señalarse otro en el reglamento de Régimen Interior de la empresa.

La empresa no estará obligada a entregar el número de prendas señaladas en los apartados anteriores si el deterioro de aquéllas en usos no lo requiriese, por el contrario, si, excepcionalmente, un trabajador necesite un mayor número de prendas, por deterioro o rotura de las usadas, independientemente de su voluntad, tendrá derecho a que la empresa se las entregue. En todo caso la prenda usada deberá ser entregada a la Dirección de la empresa al recibir el trabajador de la nueva.

Artículo 32.º- Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

Artículo 33.º- Enfermedad y accidente.

En caso de enfermedad común o profesional y accidente laboral las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100 % desde el primer día y sobre todos los conceptos cotizados.

Artículo 34.º- Muerte e incapacidad permanente.

Las empresas contratarán una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:

- a) En el supuesto de fallecimiento por enfermedad profesional o accidente laboral 27.500 euros, así como los gastos de traslado del cadáver a la localidad de residencia del trabajador si ocurriera fuera de la misma, alcanzando dichos gastos un tope máximo de 500 euros.
- b) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 32.500 euros.

CAPÍTULO SEXTO

Artículo 35.º- Contrato para la formación en alternancia.

La retribución será del 100% del Salario Mínimo Interprofesional, sin efectuar descuento alguno por el tiempo dedicado a la enseñanza teórica. En lo restante se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



Artículo 36.º- Cláusula de subrogación.

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores en el empleo, al término de los contratos de mantenimiento celebrados tanto con Administraciones Públicas como con empresas privadas, los trabajadores de la empresa contratista saliente que lleven al menos doce meses de prestación de servicios a la contrata, quedarán vinculados a la nueva empresa titular de la misma, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones.

La empresa saliente estará obligada a entregar a la empresa entrante copia de los contratos de trabajo de todas las personas trabajadoras, así como copia de las tres últimas nóminas y de los TC-2 de los tres últimos meses. La falta de entrega de la referida documentación a la empresa entrante en ningún caso afectará a la subrogación, que es automática, ni a los derechos de los trabajadores y dejará a salvo las acciones que pudieran corresponder a la empresa perjudicada.

Artículo 37.º- Jubilación a los 64 años.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, siendo preciso, en todo caso, acuerdo con los propios trabajadores afectados.

Artículo 38.º- Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por el presente convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirán a estas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente texto del convenio. Indicada obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria afectada por el presente convenio.

Artículo 39.º- Rendimientos del trabajo y responsabilidad por parte del trabajador. Obligaciones por parte del empresario.

Queda a voluntad de las empresas y de común acuerdo con los trabajadores, la elaboración de unas tablas de rendimientos y con la aprobación de los representantes de los trabajadores de la empresa.

Artículo 40.º- Clasificación profesional.

Se estará a lo dispuesto en la resolución de 7 de agosto de 2008 que recoge el acuerdo de 17 de abril de 2008 suscrito por CC.OO, UGT Y CONFEMETAL y sus posteriores modificaciones.

Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a crear una comisión para adaptar la clasificación profesional a la del IV convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal antes de la finalización de la vigencia de este convenio.

Artículo 41.º- Categorías profesionales. Niveles salariales.

Con efectos 1 de enero de 2013 se modificó la regulación de las categorías profesionales que se reseñan adoptándose una nueva denominación y/o agrupación de las mismas:

1.- Personal de oficio. El oficial de tercera, especialista y mozo especializado de almacén se unifican en una misma categoría con el mismo nivel salarial, englobándose todos en la categoría de oficial de tercera.



2.- *Personal de Siderometalurgia.* El personal de siderometalurgia de primera, segunda y tercera desaparecen, asimilándose al oficial de primera, segunda y tercera respectivamente con el mismo nivel salarial.

3. *Personal Subalterno.* El chofer turismo, chofer camión y grúa y conductor de maquinaria A, desaparecen y en dicho nivel figurarán las nuevas categorías chofer-conductor.

Artículo 42.º- Inaplicación de condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial de presente convenio colectivo.

En ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, esto es a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegida por aquellos.

Tras un periodo de consultas no superior a quince días, si finaliza con acuerdo éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito. En caso de desacuerdo la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto planteado, disponiendo de un plazo máximo de 7 días desde que la discrepancia fue planteada para pronunciarse. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA.

Artículo 43º.- Comisión Paritaria.

La comisión paritaria estará integrada por dos representantes de la organización empresarial del sector, firmante del convenio y dos representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que considere oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.
- Intervención, en los términos recogidos en los artículos 41 y 82.3 del texto



refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

- d) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- e) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- f) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- g) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León.

Artículo 44.º- Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal y sus modificaciones que ambas partes aceptan como norma pactada, hasta que no exista otra norma que la sustituya.

Disposición final primera.

Los atrasos que pudieran surgir de la aplicación del presente convenio serán asumidos por las empresas dentro los treinta días naturales a partir de la fecha de su publicación oficial.



TABLAS SALARIALES METAL INDUSTRIA AÑO 2024

CATEGORÍAS	LUNES-VIERNES		LUNES-SABADO	
	SALARIO 2024	COMPUTO ANUAL 2024	SALARIO 2024	COMPUTO ANUAL 2024
PERSONAL OBRERO Y DE OFICIO				
Oficial de Primera	45,28	20.647,68	46,37	21.144,72
Oficial de Segunda	43,91	20.022,96	45,01	20.524,56
Oficial de Tercera	42,03	19.165,68	43,21	19.703,76
Peón	41,54	18.942,24	42,56	19.407,36
PERSONAL SUBALTERNO				
Conductor/a - Chofer	1.363,25	20.448,75	1.396,20	20.943,00
Guarda Jurado y Vigilante	1267,72	19.015,80	1.300,66	19.509,90
Portero	1.256,37	18.845,55	1.287,67	19.315,05
PERSONAL ADMINISTRATIVO / TÉCNICOS DE OFICINA / TÉC. DE OFI. DE ORG. CIENTIF. DE TRABAJO				
Jefe/a de Primera Administrativo	1.624,49	24.367,35	1.657,44	24.861,60
Delineante Proyectista - Dibujante Proyectista - Jefe/a de Primera de Organización	1.559,05	23.385,75	1.592,02	23.880,30
Jefe/a de Segunda de Organización	1.531,84	22.977,60	1.558,24	23.373,60
Cajero/a (Empresas hasta 250 trabajadores) - Oficial de Primera - Viajante - Delineante de Primera - Técnico/a de Organización de Primera	1.443,45	21.651,75	1.483,96	22.259,40
Oficial de Segunda - Delineante de Segunda - Técnico/a de Organización de Segunda	1.408,02	21.120,30	1.440,93	21.613,95
Auxiliar de Organización	1.354,31	20.314,65	1.330,38	19.955,70
Auxiliar	1.283,87	19.258,05	1.316,80	19.752,00
PERSONAL TÉCNICO, TÉC. TIT. Y TEC. TALLER				
Jefe/a de Taller	1.616,50	24.247,50	1.648,36	24.725,40
Maestro/a de Taller	1.532,53	22.987,95	1.565,72	23.485,80
Maestro/a de segunda	1.443,45	21.651,75	1.476,38	22.145,70
Encargado/a	1.354,59	20.318,85	1.387,26	20.808,90
TÉCNICOS DE LABORATORIO				
Jefe/a de Primera	1.757,08	26.356,20	1.790,07	26.851,05
Jefe/a de Segunda	1.515,61	22.734,15	1.548,53	23.227,95
Analista de Primera	1.420,58	21.308,70	1.453,54	21.803,10
Analista de Segunda	1.299,38	19.490,70	1.332,29	19.984,35
Auxiliar	1.294,43	19.416,45	1.316,80	19.752,00
TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS				
Ingeniero/a, Arquitecto/a y Licenciado/a	1.898,00	28.470,00	1.930,88	28.963,20
Peritos y Aparejadores/as	1.828,38	27.425,70	1.861,34	27.920,10
Ayudantes de Ing. y Arquitectos/as Técnico	1.703,42	25.551,30	1.763,49	26.452,35
Maestros/as Industriales	1.450,98	21.764,70	1.483,91	22.258,65

R-202402662



TABLAS SALARIALES METAL INDUSTRIA AÑO 2025

	LUNES-VIERNES			LUNES-SABADO	
CATEGORIAS					
	SALARIO 2025	COMPUTO ANUAL 2025		SALARIO 2025	COMPUTO ANUAL 2025
PERSONAL OBRERO Y DE OFICIO					
Oficial de Primera	46,64	21.221,20		47,76	21.730,80
Oficial de Segunda	45,23	20.579,65		46,36	21.093,80
Oficial de Tercera	43,29	19.696,95		44,51	20.252,05
Peón	42,79	19.469,45		43,84	19.947,20
PERSONAL SUBALTERNO					
Conductor/a - Chofer	1.404,15	21.062,25		1.438,09	21.571,35
Guarda Jurado y Vigilante	1.305,75	19.586,25		1.339,68	20.095,20
Portero	1.294,06	19.410,90		1.326,30	19.894,50
PERSONAL ADMINISTRATIVO / TÉCNICOS DE OFICINA / TÉC. DE OFI. DE ORG. CIENTIF. DE TRABAJO					
Jefe/a de Primera Administrativo	1.673,22	25.098,30		1.707,16	25.607,40
Delineante Proyectista - Dibujante Proyectista - Jefe/a de Primera de Organización	1.605,82	24.087,30		1.639,78	24.596,70
Jefe/a de Segunda de Organización	1.577,80	23.667,00		1.604,99	24.074,85
Cajero/a (Empresas hasta 250 trabajadores) - Oficial de Primera - Viajante - Delineante de Primera - Técnico/a de Organización de Primera	1.486,75	22.301,25		1.528,48	22.927,20
Oficial de Segunda - Delineante de Segunda - Técnico/a de Organización de Segunda	1.450,26	21.753,90		1.484,16	22.262,40
Auxiliar de Organización	1.394,94	20.924,10		1.370,29	20.554,35
Auxiliar	1.322,39	19.835,85		1.356,30	20.344,50
PERSONAL TÉCNICO, TÉC. TIT. Y TEC. TALLER					
Jefe/a de Taller	1.665,00	24.975,00		1.697,81	25.467,15
Maestro/a de Taller	1.578,51	23.677,65		1.612,69	24.190,35
Maestro/a de segunda	1.486,75	22.301,25		1.520,67	22.810,05
Encargado/a	1.395,23	20.928,45		1.428,88	21.433,20
TÉCNICOS DE LABORATORIO					
Jefe/a de Primera	1.809,79	27.146,85		1.843,77	27.656,55
Jefe/a de Segunda	1.561,08	23.416,20		1.594,99	23.924,85
Analista de Primera	1.463,20	21.948,00		1.497,15	22.457,25
Analista de Segunda	1.338,36	20.075,40		1.372,26	20.583,90
Auxiliar	1.333,26	19.998,90		1.356,30	20.344,50
TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS					
Ingeniero/a, Arquitecto/a y Licenciado/a	1.954,94	29.324,10		1.988,81	29.832,15
Peritos y Aparejadores/as	1.883,23	28.248,45		1.917,18	28.757,70
Ayudantes de Ing. y Arquitectos/as Técnico	1.754,52	26.317,80		1.816,39	27.245,85
Maestros/as Industriales	1.494,51	22.417,65		1.528,43	22.926,45

R-202402662



TABLAS SALARIALES METAL INDUSTRIA 2026

CATEGORÍAS	LUNES-VIERNES		LUNES-SABADO	
	SALARIO 2026	COMPUTO ANUAL 2026	SALARIO 2026	COMPUTO ANUAL 2026
PERSONAL OBRERO Y DE OFICIO				
Oficial de Primera	48,04	21.858,20	49,19	22.381,45
Oficial de Segunda	46,59	21.198,45	47,75	21.726,25
Oficial de Tercera	44,59	20.288,45	45,85	20.861,75
Peón	44,07	20.051,85	45,16	20.547,80
PERSONAL SUBALTERNO				
Conductor/a - Chofer	1.446,27	21.694,05	1.481,23	22.218,45
Guarda Jurado y Vigilante	1.344,92	20.173,80	1.379,87	20.698,05
Portero	1.332,88	19.993,20	1.366,09	20.491,35
PERSONAL ADMINISTRATIVO / TÉCNICOS DE OFICINA / TÉC. DE OFI. DE ORG. CIENTIF. DE TRABAJO				
Jefe/a de Primera Administrativo	1.723,42	25.851,30	1.758,37	26.375,55
Delineante Proyectista - Dibujante Proyectista - Jefe/a de Primera de Organización	1.653,99	24.809,85	1.688,97	25.334,55
Jefe/a de Segunda de Organización	1.625,13	24.376,95	1.653,14	24.797,10
Cajero/a (Empresas hasta 250 trabajadores) - Oficial de Primera - Viajante - Delineante de Primera - Técnico/a de Organización de Primera	1.531,35	22.970,25	1.574,33	23.614,95
Oficial de Segunda - Delineante de Segunda - Técnico/a de Organización de Segunda	1.493,77	22.406,55	1.528,68	22.930,20
Auxiliar de Organización	1.436,79	21.551,85	1.411,40	21.171,00
Auxiliar	1.362,06	20.430,90	1.396,99	20.954,85
PERSONAL TÉCNICO, TÉC. TIT. Y TEC. TALLER				
Jefe/a de Taller	1.714,95	25.724,25	1.748,74	26.231,10
Maestro/a de Taller	1.625,87	24.388,05	1.661,07	24.916,05
Maestro/a de segunda	1.531,35	22.970,25	1.566,29	23.494,35
Encargado/a	1.437,09	21.556,35	1.471,75	22.076,25
TÉCNICOS DE LABORATORIO				
Jefe/a de Primera	1.864,08	27.961,20	1.899,08	28.486,20
Jefe/a de Segunda	1.607,91	24.118,65	1.642,84	24.642,60
Analista de Primera	1.507,10	22.606,50	1.542,06	23.130,90
Analista de Segunda	1.378,51	20.677,65	1.413,43	21.201,45
Auxiliar	1.373,26	20.598,90	1.396,99	20.954,85
TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS				
Ingeniero/a, Arquitecto/a y Licenciado/a	2.013,59	30.203,85	2.048,47	30.727,05
Peritos y Aparejadores/as	1.939,73	29.095,95	1.974,70	29.620,50
Ayudantes de Ing. y Arquitectos/as Técnico	1.807,16	27.107,40	1.870,88	28.063,20
Maestros/as Industriales	1.539,35	23.090,25	1.574,28	23.614,20

R-202402662



ANTE LOS ABUSOS Y DESPIDOS

DEFIÉNDETE

AFÍLIATE A



Y utiliza nuestros Servicios Jurídicos

**Además tu cuota desgrava en tu Declaración de la
Renta y accederás a una gran variedad de
servicios y descuentos en:**

Hoteles – Restaurantes – Electrónica – Deportes – Viajes – Belleza –
Comercio online – Seguros – Hogar – Automóviles – Salud – Moda –
Formación – Juguetes – Espectáculos – Parques de Atracciones –
Renting – Perfumería – Cines – etc.



MERECE LA PENA



HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

RELLENA CON MAYÚSCULAS - MARCA CON X LO QUE PROCEDA - NO RELLENES LOS ESPACIOS SOMBREADOS
Si decides afiliarte a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo tramitar tu afiliación si falta alguno de los datos requeridos

DATOS PERSONALES:

DOCUMENTO DE IDENTIDAD:

FECHA DE NACIMIENTO: SEXO: ☐ HOMBRE ☐ MUJER

PAÍS/PROVINCIA DE NACIMIENTO:

NACIONALIDAD:

NOMBRE 1º APELLIDO 2º APELLIDO

DIRECCIÓN POSTAL Código Postal

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD / /

TELÉFONO DE CONTACTO EMAIL (Obligatorio)

TIPO DE CUOTA: ☐ ORDINARIA ☐ REDUCIDA PERIODICIDAD: ☐ TRIMESTRAL ☐ SEMESTRAL ☐ ANUAL ☐ DESCUENTO EN NÓMINA

DATOS LABORALES:

OCUPACIÓN: ☐ AUTÓNOMO/A ☐ ECONOMÍA SOCIAL ☐ JUBILADO/A O PENSIONISTA ☐ PREJUBILADO/A ☐ ASALARIADO/A SECTOR PRIVADO

☐ ASALARIADO/A SECTOR PÚBLICO ☐ PARADO/A BUSCA SU PRIMER EMPLEO ☐ PARADO/A TRABAJÓ ANTES Parado/a indicar en qué sector / empresa

EMPRESA O ENTIDAD: NOMBRE

Nº SEGURIDAD SOCIAL DE EMPRESA CIF DE EMPRESA

DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO CÓDIGO POSTAL

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD / /

TIPO DE EMPRESA O ENTIDAD: ☐ PRIVADA ☐ PÚBLICA ☐ ASOCIACIÓN ☐ AUTÓNOMO/A (personas físicas)

CÓDIGO DE ENTIDAD: C CT: CCV:

CONDICIONES DE TRABAJO: FECHA DE ALTA EN LA EMPRESA ¿TRABAJAS COMO TÉCNICO/A? ☐ SI ☐ NO

PUESTO DE TRABAJO CATEGORÍA PROFESIONAL

EN FUNCIÓN PÚBLICA NIVEL GRUPO CONVENIO DE REFERENCIA

TIPO DE CONTRATO: ☐ FIJO ☐ FIJO DISCONTINUO ☐ TIEMPO PARCIAL ☐ TEMPORAL ☐ FUNCIONARIO/A ☐ INTERINIDAD

Claúsula RGPD.- Afiliación y representación sindical

Responsable del tratamiento: **Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (en adelante UGT)** - CIF: G-28474898 / Dir. Postal: Avenida de América 25, 28002 Madrid / Contacto Delegado de Protección de Datos: dpo@cec.ugt.org

En nombre de UGT te informamos de que trataremos la información que voluntariamente nos facilitas con las siguientes finalidades principales:

a) Gestión de todo lo relacionado con tu condición de afiliada/o, b) Elaboración de estadísticas, y c) En caso de ostentar representación sindical, se tratarán tus datos para la realización y seguimiento de las actividades sindicales contempladas por la legislación específica.

Además, UGT solicita tu autorización expresa para el tratamiento de tus datos con las siguientes finalidades adicionales:

Oferta de otros servicios de diferente índole que pueden ser de tu interés.

Las bases jurídicas que nos legitima a todos los tratamientos anteriores son: 1) Obtención de tu Consentimiento expreso,

2) Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes, 3) Exigencias legales, e 4) Interés legítimo.

Para gestionar correctamente las finalidades principales anteriormente mencionadas será necesario ceder tus datos a otros colectivos

(Organismos de UGT).

Pero en cualquier caso no será necesario enviar tus datos a países que se encuentren situados fuera de la Unión Europea.

Tienes derecho a acceder a tus datos personales, rectificar los datos inexactos o solicitar su supresión cuando los datos ya no sean necesarios,

así como a otros derechos, mediante el procedimiento que se detalla en la cláusula de información adicional.

☐ Autorizo recibir comunicaciones sobre servicios de terceros con condiciones especiales por ser afiliado/a.

FIRMA DEL AFILIADO/A

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

REFERENCIA DE LA ORDEN DE DOMICILIACIÓN

IDENTIFICADOR DEL ACREEDOR/A

NOMBRE DEL ACREEDOR/A

DIRECCIÓN COD. POSTAL

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS / /

NOMBRE DEL DEUDOR/A (Titular de la cuenta)

DIRECCIÓN DEL DEUDOR/A COD. POSTAL

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS / /

SWIFT BIC (puede contener 8 u 11 posiciones)

Nº cuenta-IBAN

TIPO DE PAGO: ☐ RECURRENTE ☐ PAGO ÚNICO

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el Deudor autoriza (A) al acreedor a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar en su cuenta y (B) a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones del acreedor. Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha del adeudo en cuenta. Puede obtener información adicional sobre sus derechos en su entidad financiera.

FIRMA DEL DEUDOR/A

FECHA-LOCALIDAD

Todos los campos han de ser cumplimentados obligatoriamente. Una vez firmada esta orden de domiciliación debe ser enviada al acreedor para su custodia.



Tu contacto:

Tlfno 980524858 y Fax 980512011

Ángel Lobo

Tlfno 673152759

email: zamora@fica.ugt.org

Santos Rodríguez Tlfno 687344981

email: santosrodrig@hotmail.com