III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

18227 *Resolución de 11 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM).*

Visto el texto del III Convenio colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM) –código de convenio n.º 99003435011900–, que fue suscrito con fecha 5 de noviembre de 2019, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Industria de Comisiones Obreras (CC.OO Industria) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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 del Estado».

Madrid, 11 de diciembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL (CEM)

CAPÍTULO I

Naturaleza jurídica, ámbitos y condiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza jurídica.*

El Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM) ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y más concretamente del artículo 83 y 84 de dicho texto legal. Sus disposiciones poseen eficacia directa general de carácter normativo.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del Sector del Metal comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento,

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

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

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (antirrobos e incendios) y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

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

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

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

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

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

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

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

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.

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

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

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

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español, y afectará también a las personas trabajadoras contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Estas tendrán al menos los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectan durante su periodo de vigencia a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito señalado en el artículo 2.

Se excluyen únicamente las actividades, relaciones y prestaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020 fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente.

Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente convenio hasta que sea sustituido por otro.

Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes legitimadas para negociar este convenio, en vista de las variables de la negociación colectiva, podrán proponer durante la vigencia del mismo su revisión y/o la negociación de nuevas materias, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Con el objetivo de preservar la vigencia de los convenios colectivos sectoriales provinciales, y reducir al máximo los bloqueos en su negociación, se insta a las partes negociadoras de éstos al cumplimiento de las siguientes medidas recogidas en el IV AENC:

a) La renovación y actualización de los convenios, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación; posibilitando la continuidad de las mismas, primándose para ello la buena fe negocial.

b) Es necesario que los convenios colectivos hagan una adecuada revisión e innovación a efectos de garantizar una mayor eficacia.

c) Los negociadores se deben comprometer a seguir el proceso de negociación a fin de propiciar el acuerdo, determinando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso. Cada una de las partes puede decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

d) Para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deben acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito del Estado y de carácter autonómico.

e) Las organizaciones firmantes deben promover cuantas acciones resulten necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos, así como el cumplimiento de las recomendaciones por parte de las organizaciones y empresas dependientes de las mismas, a fin de garantizar su ultraactividad.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En consecuencia, en el supuesto de que la Autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto cualquiera de las partes del presente Convenio, este deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las representaciones firmantes así lo requiriera expresamente.

Artículo 7. *Garantías personales.*

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Convenio, de manera que las personas trabajadoras no vean disminuidos sus derechos en sus respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor de éste.

Artículo 8. *Normas supletorias.*

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

CAPÍTULO II

Estructura de la negociación colectiva

Artículo 9. *Principios rectores de la estructura negociadora.*

De acuerdo con en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en razón de la legitimación que este otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal, se establecen como objetivos básicos de este Capítulo los siguientes:

a) Establecer las cláusulas sobre la estructura negociadora del Sector del Metal.

b) Regular materias de ordenación común para todo el Sector y distribuir las competencias normativas entre los distintos niveles de negociación, fijando su respectiva prevalencia aplicativa.

c) Establecer tanto los principios generales de referencia para el sector, como los de articulación, incorporando y propagando las mejores prácticas de negociación.

Artículo 10. *Ámbito y niveles de negociación del Sector del Metal.*

El Sector del Metal definido en el ámbito funcional, se estructura convencionalmente en los siguientes ámbitos y niveles de negociación:

1.º Ámbito estatal. Comprende todo el ámbito territorial español. El Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal es de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal.

2.º Ámbito territorial y subsectorial. Comprende este ámbito de negociación los convenios colectivos siguientes:

a) Los Convenios sectoriales actualmente existentes en el ámbito provincial.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

b) Los Convenios sectoriales que pudieran establecerse en el marco de una comunidad autónoma que sustituyan a los provinciales.

c) Los Convenios subsectoriales actualmente existentes, incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio.

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

Artículo 11. *Materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación.*

1. Son materias de competencia exclusiva reservada al ámbito estatal de negociación, según el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y dejando a salvo lo dispuesto en el mismo, las siguientes:

– Período de prueba.
– Modalidades de contratación.
– Clasificación profesional.
– Jornada máxima anual de trabajo.
– Régimen disciplinario.
– Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
– Movilidad geográfica.

2. Igualmente, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan reservar para su negociación en el ámbito estatal las siguientes materias comunes:

– Ámbito funcional.
– Estructura de la negociación del Sector.
– Normas de concurrencia.
– Formación y cualificación profesional.
– Ordenación del régimen de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.
– Regulación de los órganos paritarios para la prevención de riesgos laborales.
– Programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del Sector del Metal, y para las personas trabajadoras del Sector que trabajan en obras de construcción.
– Forma de acreditar la formación específica recibida por las personas trabajadoras del Sector del Metal y de las personas trabajadoras del Sector que trabajan en obras de construcción, sobre prevención de riesgos laborales. Homologación.
– Diseño, ejecución y expedición de las tarjetas profesionales del Sector: TPM y TPC.
– Procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos.

Artículo 12. *Criterios generales sobre materias no exclusivas del ámbito estatal de negociación.*

1. El Convenio Colectivo Estatal podrá regular los criterios generales de otras materias distintas de las enunciadas en el artículo anterior, criterios que, en su caso, habrán de ser complementados y desarrollados en los niveles inferiores de negociación.

2. Son materias de este Convenio Colectivo Estatal, aunque no reservadas en exclusiva al mismo, los criterios generales que se establezcan sobre las que se enumeran a continuación:

a) Promoción en el trabajo.
b) Administración de la negociación colectiva.
c) Criterios salariales.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

d) Igualdad de oportunidad y no discriminación por razón de género.
e) Ordenación de la jornada.
f) Fomento de la contratación indefinida.
g) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
h) Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales.

Artículo 13. *Competencias reguladoras de los niveles de negociación de ámbito inferior al estatal.*

Los convenios colectivos de ámbito inferior al estatal, señalados en el artículo 10.2.º y 10.3.º, tendrán competencia para regular las materias no exclusivas del ámbito estatal

Artículo 14. *Principios generales de complementariedad y concurrencia.*

Las cláusulas contenidas en los convenios o acuerdos colectivos de niveles inferiores al estatal que regulen las materias de competencia exclusiva estatal, enunciadas en el artículo 11 del presente Convenio, habrán de entenderse como no pactadas y, por tanto, carecen de eficacia, no siendo de aplicación en supuesto alguno, con las excepciones que se pudieran establecer en este Convenio colectivo.

Los convenios colectivos sectoriales o subsectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, de ámbito de empresa, sin perjuicio del respeto a los contenidos de las materias establecidas en el artículo 12, habrán de adaptar y desarrollar los criterios generales en él establecidos.

Artículo 15. *Negociación en ámbitos sectoriales sin organizaciones empresariales representativas.*

En aquellos ámbitos sectoriales de negociación en los que no existan organizaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el artículo 87.3 ET, están legitimadas para la negociación en los mismos las asociaciones empresariales de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma, en los términos normativos establecidos.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria del Sector del Metal

Artículo 16. *Constitución.*

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria del Sector Metal como, órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Estatal, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las comisiones paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio Estatal y sobre las que, en convenios posteriores se le puedan atribuir.

Artículo 17. *Composición y domicilio.*

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de seis representantes de las organizaciones sindicales firmantes y seis representantes de la organización empresarial, firmante, quienes, entre ellos, elegirán un Secretario.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria del Sector Metal, el de la sede de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), c/ Príncipe de Vergara, n.º 74, 5.ª planta, 28006 Madrid.

Artículo 18. *Competencias.*

La Comisión Paritaria tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

1. Interpretación de este convenio, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
2. Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este convenio en los ámbitos inferiores, de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.
3. Mediar en las discrepancias o bloqueos que se produzcan en los ámbitos inferiores al estatal en la aplicación de las facultades establecidas en el Capítulo II, así como en aquellas materias que aun siendo exclusivas del ámbito estatal se ha dispuesto que su desarrollo se realice en ámbitos inferiores.
4. Mediar en cualquier momento de la negociación de un convenio colectivo de ámbito inferior cuando lo pidan las dos partes, y en cualquier caso siempre que lo pida una parte cuando queden tres meses o menos para agotar la negociación, o en el supuesto establecido en el artículo 5.
5. Mediación a petición de las partes negociadoras, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
6. Establecer los procedimientos y plazos de actuación, para garantizar la rapidez y efectividad de sus resoluciones, y salvaguardar los derechos de los afectados. En concreto, se deberá establecer los procedimientos para resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la misma, entre otras, la imposibilidad de alcanzar acuerdos.
7. La Comisión Paritaria podrá instar los trámites preceptivos para la convocatoria de la Comisión Negociadora del Convenio Estatal, con el objetivo de proceder a la revisión o modificación del mismo.
8. Elaborar y mantener un mapa de la negociación colectiva sectorial que refleje de forma sistemática y detallada la totalidad de los convenios existentes en el sector, obteniendo información útil y actualizada sobre su vigencia, efectos, contenidos y evolución.
9. Conocer y emitir informe, en relación con las consultas que se realicen por cualquiera de las partes sobre la aplicación y pertenencia de las empresas al ámbito funcional establecido en el artículo 2 de este convenio.
10. Elaboración y/o modificación del Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Paritaria.
11. Elaborar, y proponer al SIMA, una relación de mediadores y árbitros, que ejercerán como tales en los conflictos que se planteen en el Sector del Metal.
12. Estudiar, analizar, proponer foros, conferencias, jornadas, encuentros u otros mecanismos de debate, para todas las actividades incluidas en el Anexo I de este Convenio Estatal.
13. Emitir informe a petición de la parte que lo solicite, en los casos en que se produzca bloqueo o paralización de la negociación.
14. Elaborar y proponer acciones de formación y de sensibilización de las personas trabajadoras en relación con la protección de datos personales y derechos digitales, así como, el establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias.
15. Las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado sobre protección de datos y derechos digitales, e impulso de cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

16. Aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo de las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente convenio.

17. La Comisión Paritaria, dependiendo del contenido de la petición de la parte o partes que promuevan su actuación, emitirá un informe o resolución, que será firmado al menos por un miembro de la misma, por cada una de las organizaciones que la componen.

Artículo 19. *Procedimiento.*

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta.

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria para la recepción de consultas, cualquiera de las organizaciones sindicales o empresariales que la integran

Las consultas se realizarán según el modelo establecido en el Anexo X y se remitirán al domicilio de la comisión señalado en el artículo 17.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado anteriormente.

CAPÍTULO IV

Modalidades de contratación

Artículo 20. *Objetivos.*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo, en el conjunto de las empresas del Sector del Metal.

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Independientemente de la modalidad de contratación, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Asimismo, se tendrá en cuenta la participación de todas ellas en los procesos formativos de la empresa.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece y el convenio colectivo que le es de aplicación.

La empresa deberá informar a las personas trabajadoras con contratos temporales sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

Se informará a la representación legal de los trabajadores de la contratación que se lleve a cabo por parte de la empresa, entregándose una copia básica de los contratos.

Artículo 21. *Contrato eventual.*

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este Convenio, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

Los convenios colectivos de ámbito inferior podrán delimitar las actividades en las que puedan contratarse personas trabajadoras eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales, será de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

En aquellos convenios sectoriales de ámbito inferior que tengan establecida una indemnización diferente, se aplicará la más favorable para la persona trabajadora.

Los convenios colectivos de ámbito inferior que tengan pactados porcentajes de conversión de este contrato en contratos indefinidos, podrán continuar manteniéndolos de acuerdo con lo establecido en los mismos.

Artículo 22. *Contrato de obra o servicio.*

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y la persona trabajadora afectada.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

Asimismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y la persona trabajadora afectada, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, las personas trabajadoras adquirirán la condición de fijos de la empresa.

Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

superior a tres años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de cuatro años.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la Disposición Transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores:

– Once días de salario por cada año de servicio para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2014.

– Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2015.

En aquellos convenios sectoriales de ámbito inferior que tengan establecida una indemnización diferente, se aplicará la más favorable para la persona trabajadora.

Artículo 23. *Contratos para la formación y el aprendizaje.*

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de las personas trabajadoras.

La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. En atención a las necesidades formativas de la persona trabajadora, éste podrá prorrogarse seis meses más.

Este contrato se podrá celebrar con personas trabajadoras mayores de 16 y menores de 25 años, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni en los supuestos de contratos suscritos en el marco de los programas públicos de empleo y formación.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 4, 5 y 6 de aquellas personas trabajadoras que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 20 % el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

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

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

Expirada la duración del contrato, la persona trabajadora no podrá ser contratada de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Si concluido el contrato, la persona trabajadora no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el nacimiento, la lactancia y violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Artículo 24. *Contratos de trabajo en prácticas.*

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Atendiendo a las características del Sector del Metal y de las prácticas a realizar por las personas trabajadoras, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el nacimiento, la lactancia y violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución de la persona trabajadora será la fijada en el convenio colectivo que le sea de aplicación, para las personas trabajadoras en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 25. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con la persona trabajadora y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, las personas trabajadoras a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

Artículo 26. *Jubilación obligatoria.*

1. Constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para el sector de la Industria del Metal, todos aquéllos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad y que se recogen a continuación.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno de las empresas del sector la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo, que redunde en el mantenimiento y rejuvenecimiento de las plantillas.

Consecuencia de todo ello, las partes acuerdan incorporar al presente Convenio la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que se señalan en el apartado 2, y ello siempre que la persona trabajadora cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2. De acuerdo con el apartado anterior, y con la legislación vigente, la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio para cada uno de los años de su vigencia será la siguiente, en función de los periodos cotizados:

− En 2019: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellas personas trabajadoras que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 36 años y 9 meses o más) o la de 65 años y 8 meses para aquellas otras que tengan un periodo de cotización inferior a 36 años y 9 meses.

− En 2020: la edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para aquellas personas trabajadoras que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años o más) o de 65 años y 10 meses para aquellas otras que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años.

3. La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo establece, respecto a las jubilaciones obligatorias por edad, que «no se trata de una posibilidad indiscriminada, si no de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia».

En base a esto, para las restantes empresas y personas trabajadoras del Sector del Metal, que no son Industria Manufacturera, incluidas en el Anexo I del CEM, las partes firmantes del presente convenio establecen que, al ser éste un convenio colectivo de ámbito estatal, la presente medida de jubilación se vincula a objetivos coherentes de política de empleo en el sector del Metal. Por ello, en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, el sector establece: o la trasformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación preferentemente indefinida de una nueva persona trabajadora, o la transformación de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo. Igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial, que pudieran pactarse en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que no empeoren las condiciones ya establecidas en el Convenio Estatal.

4. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en este sector, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan. Además, será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de las personas trabajadoras de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto-Ley en los supuestos previstos en la misma.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

5. Las personas trabajadoras del sector que se vean afectadas por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de las personas trabajadoras de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2018.

6. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las personas trabajadoras de los grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurran situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación.

Artículo 27. *Jubilación parcial.*

El R.D. Ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la Industria y el Comercio en España, añade un nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, para establecer un nuevo período transitorio para la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando acredite el cumplimiento de determinados requisitos.

Lo dispuesto en dicho apartado 6 de la Disposición Transitoria Cuarta, se circunscribe exclusivamente a personas trabajadoras de empresas clasificadas como industria manufacturera, entre las que se encuentran las relativas a la Industria del Metal, cuyos códigos se correspondan con el Grupo C de la CNAE, siempre que éstas realicen las siguientes funciones:

a) Tareas de fabricación, elaboración o transformación, aunque las mismas no se apliquen sobre maquinaria y equipo industrial.

b) Montaje y puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados en máquinas y equipo industrial, cuando requieran esfuerzo físico relevante o un alto grado de atención.

La citada medida no va dirigida exclusivamente a mejorar la competitividad de las empresas del Sector, sino que, según se desprende de la exposición de motivos de la norma, en la misma subyace otro objetivo ligado a la prevención de riesgos laborales de dichas personas trabajadoras al entender que a partir de una determinada edad les resulta más gravoso desempeñar su puesto de trabajo, lo que exige que las tareas señaladas sean desarrolladas en el marco de la profesión habitual de estas personas, ya que solo dentro de la habitualidad en el desempeño de las funciones pude hablarse de un relevante esfuerzo físico.

Así pues, se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo [vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social], a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.

b) Que la persona trabajadora que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de personas trabajadoras en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de las personas trabajadoras de su plantilla.

d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que la persona trabajadora relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización de la persona trabajadora relevista y del jubilado parcial, de modo que la de la persona trabajadora relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En aquellos casos en que la empresa no atendiera la solicitud de la persona trabajadora, éste podrá dirigirse a la Comisión Paritaria del convenio colectivo de ámbito inferior que les sea de aplicación, quien después de oír a las partes, resolverá de cara a la consecución de un acuerdo entre empresa y persona trabajadora, que posibilite la jubilación parcial de este último.

CAPÍTULO V

Promoción en el trabajo

Artículo 28. *Promoción profesional ligada a la formación.*

El derecho a la promoción profesional a través de los ascensos deberá ponerse en práctica siempre en concordancia con los planes de formación y procedimientos de ascensos que puedan existir o puedan acordarse en los convenios colectivos de ámbito inferior con los representantes de los trabajadores, y se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa.

Los convenios colectivos de ámbito inferior podrán determinar las categorías o grupos profesionales de las personas trabajadoras con funciones que impliquen mando o confianza.

2. Para el ascenso del resto de las personas trabajadoras, las empresas podrán establecer un sistema de promoción profesional de carácter objetivo y neutral, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

pruebas que al efecto se establezcan, así como la posible relación del ascenso con el plan de formación. Como principio de acción positiva podrán establecerse en la empresa, teniendo en cuenta la composición de la plantilla y los perfiles disponibles para el puesto de trabajo, preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todas las personas trabajadoras a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La puesta en práctica de las previsiones del presente artículo deberán respetar en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

3. Se notificará a los representantes de los trabajadores los ascensos y la información relativa al sistema de promoción que se implante.

Artículo 29. *Ingreso en el trabajo.*

Las empresas deberán establecer criterios a utilizar en los procedimientos de selección, debiendo ser estos objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

CAPÍTULO VI

Período de prueba

Artículo 30. *Concepto y forma del período de prueba.*

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba, si así consta por escrito.

Artículo 31. *Duración.*

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

– Grupo 1: hasta seis meses.
– Grupo 2: hasta seis meses.
– Grupo 3: hasta dos meses
– Grupo 4: hasta un mes.
– Grupo 5: hasta un mes.
– Grupo 6: hasta 15 días.
– Grupo 7: hasta 15 días.

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

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

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

Artículo 32. *Derechos y obligaciones.*

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

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

Artículo 33. *Resolución o desistimiento del contrato.*

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

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

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

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

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

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

Artículo 34. *Interrupción del periodo de prueba.*

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

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

CAPÍTULO VII

Clasificación profesional

Artículo 35. *Criterios generales.*

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número, así como fijar la polivalencia entre diferentes divisiones funcionales dentro de un mismo grupo profesional. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres. La polivalencia se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, de tal suerte que, si las personas trabajadoras afectadas no poseen estas competencias, se establezca un periodo continuado de formación que asegure la asunción de las mismas, previo al proceso de asignación a las nuevas ocupaciones, o en paralelo al desarrollo de la nueva ocupación.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En todo caso, se cumplirá lo previsto en el artículo 28.1 del ET.

6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

Personal técnico.

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

Empleados y empleadas.

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

Personal de operaciones.

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

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

7. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

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

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

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

Artículo 36. *Adaptación en ámbitos inferiores.*

1. La aplicación de la clasificación profesional requiere un proceso de adaptación negociada en los ámbitos inferiores de negociación.

2. Con objeto de facilitar la adaptación en los distintos ámbitos de negociación, se aportan los siguientes instrumentos:

2.1 Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada grupo profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de las comisiones negociadoras de los convenios, para reflejar las características específicas de empresas y/o subsectores.

2.2 Relación a título orientativo de las antiguas categorías que se integran en cada grupo profesional, al efectuar la adaptación en los ámbitos inferiores.

2.3 El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

estructura de divisiones funcionales y grupos profesionales descritas en el presente Convenio, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos divisiones funcionales y cuatro grupos profesionales.

Artículo 37. *Implantación.*

Los convenios colectivos de ámbito inferior tendrán que adaptar el presente sistema de clasificación profesional.

Debido a que la implantación del sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, será necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes deberán abordar en niveles inferiores su negociación para establecer salario o salarios de grupo, de acuerdo con los criterios establecidos en este Capítulo.

En el caso de discrepancias entre las partes durante la negociación del nuevo sistema de clasificación profesional, las partes podrán pedir la mediación de la Comisión Paritaria del Sector del Metal. En el supuesto que ya esté implementada dicha clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.

Grupos profesionales

Grupo profesional 1.

Criterios generales.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.

Titulación universitaria de grado superior, grado, posgrado o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal técnico:

– Analistas de sistemas (titulación superior).
– Titulación en Arquitectura.
– Dirección de áreas y servicios.
– Titulación en Ingenierías.
– Licenciaturas.

Tareas.

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo profesional 2.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación universitaria de grado medio, grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados «Titulados superiores de entrada».

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal técnico:

– Titulaciones superiores de entrada (1).
– Proyectistas.
– A.T.S. y/o D.U.E.
– Arquitectura técnica/Ingeniería de la edificación (Aparejadores/as).
– Ingenierías técnicas (Peritos/as).
– Graduados/as sociales y/o Diplomatura en relaciones laborales.

Tareas.

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

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

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

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

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

5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo profesional 3.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal técnico:

– Analista programador/a.
– Delineante /Dibujante técnico proyectista.
– Jefes/as de Áreas y Servicios.

b) Empleados y empleadas:

– Jefatura de Áreas y Servicios.

c) Personal de operaciones:

– Jefatura de taller.
– Maestría industrial.

Tareas.

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del Grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

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

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

Grupo profesional 4.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

– Delineantes de 1.ª
– Personal Técnico administrativos (Controller…).
– Personal Técnico de laboratorio.
– Personal Técnico de organización.

b) Personal de operaciones:

– Encargados/as.
– Profesional de oficio especial.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Tareas.

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Grupo profesional 5.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

– Delineante de 2.ª
– Oficialías administrativas de 1.ª y 2.ª
– Comercial.

b) Personal de operaciones:

– Chofer de camión.
– Coordinación de grupo.
– Profesionales de oficio de 1.ª y 2.ª
– Profesional siderúrgico de 1.ª y 2.ª
– Personal de diques y buques (2).

Tareas.

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

16. Tareas de localización de averías, la realización de las reparaciones y la reposición del servicio, así como la realización de las maniobras necesarias «in situ» de carácter programado o no programado en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

17. Tareas que suponen la supervisión y vigilancia del cumplimiento de normas generales de seguridad en la ejecución de maniobras en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

Grupo profesional 6.

Criterios generales.

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación.

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

– Personal de almacén.
– Auxiliares en general.
– Dependiente/a.
– Operador/a de ordenador.
– Atención telefónica.

Las categorías que exigen título o autorización (Guarda Jurado/a) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

b) Personal de operaciones:

– Chófer de turismo.
– Conducción de máquina.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Especialista.
– Profesional de oficio de 3.ª
– Profesional siderúrgico de 3.ª

Tareas.

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

Grupo profesional 7.

Criterios generales.

Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación.

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

– Ordenanza.
– Portería.

b) Personal de operaciones:

– Peón/a.
– Aprendiz.

Tareas.

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional.

(1) - (Titulados Superiores de Entrada): Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

(2) - (Categorías profesionales diques y muelles).–El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres rana, etc., quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5.º de la actual Clasificación Profesional.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Clasificación profesional (Parrilla orientativa)

		Personal Técnico	Grupo
		Analista de Sistemas (Titulación superior) Arquitectos. Dirección de áreas y servicios. Ingenierías. Licenciaturas.	1
		Titulaciones Superiores de entrada. A.T.S. y/o D.U.E. Arquitecturas Técnicas (Aparejadores/as) Proyectistas. Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura Graduados/as Sociales y/o Diplomaturas en Rel. Lab. Ingenierías Técnicas (Peritos/as).	2

Personal de operaciones Operarios	Empleados y empleadas	Personal Técnico	Grupo
Jefatura de Taller. Maestría Industrial.	Jefatura de Áreas y Servicios.	Analista Programador/a Delineante Proyectista. Dibujante Proyectista Jefaturas de Áreas y Servicios.	3
Encargados/as. Profesional de Oficio Especial.	Delineación 1.ª Técnicos/as Administrativos/as (Controller). Técnicos/as Laboratorio. Técnicos/as Organización.		4
Chófer de Camión Coordinación de grupo Profesional de Oficio de 1.ª y 2.ª Profesional Siderúrgico de 1.ª y 2.ª	Delineante 2.ª Oficialías Administrativas de 1.ª y 2.ª Comercial.		5
Chófer de turismo Conducción de máquina Especialista Profesional de Oficio de 3.ª Profesional Siderúrgico de 3.ª	Personal de almacén, Auxiliares en general Dependiente/a. Operador/a de Ordenador. Atención telefónica.		6
Peón/a. Aprendiz.	Ordenanza. Portería.		7

CAPÍTULO VIII

Formación y cualificación profesional

Artículo 38. *Objeto y finalidad.*

Las organizaciones signatarias del presente Convenio consideran prioritario y esencial el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de las personas trabajadoras y empresarios del Sector del Metal, con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades, individuales y colectivas, de las personas trabajadoras y las empresas, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, instrumentarán, un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo, que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo del Sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales del Sector del Metal.

Artículo 39. *Recursos y medios.*

Para la ejecución de los objetivos señalados en el artículo anterior se recabarán el concurso y los medios financieros necesarios de las Administraciones Públicas competentes, con sujeción plena a las normas legales correspondientes.

Artículo 40. *Colaboración y desarrollo.*

Las organizaciones signatarias, establecerán los procedimientos y competencias para que sus organizaciones miembro colaboren en el desarrollo de la gestión de las acciones de formación y cualificación profesional, al amparo de la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

Artículo 41. *Instrumentos de gestión y colaboración.*

Para la gestión de los aspectos recogidos en el artículo 38 las organizaciones empresariales y sindicales signatarias constituyen como entidad paritaria la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo (FMF).

Dicha Fundación podrá establecer y suscribir convenios para la formación y de colaboración con la Administración Pública y con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, y demás instituciones y entidades tanto de derecho público, como de derecho privado, nacionales e internacionales.

Asimismo, la FMF podrá suscribir convenios de colaboración con las organizaciones signatarias, para desarrollar lo establecido en este Convenio.

A solicitud de las organizaciones miembro de la FMF firmantes de los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal, la FMF podrá constituir delegaciones territoriales de la misma.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 4.2.b) y 23.2 del ET sobre el derecho a la promoción y formación profesional, las organizaciones empresariales y sindicales del Sector podrán negociar un sistema autónomo, solidario, objetivo y transparente, complementario del actual modelo de Formación Profesional para el Empleo (FPE), que asegure una formación de calidad, flexible y adaptada a las necesidades de las empresas y personas trabajadoras del Sector.

Con dicha finalidad los contenidos formativos a impartir podrán financiarse a través de una cuota sectorial de formación.

CAPÍTULO IX

Movilidad geográfica

Artículo 42. *Concepto y requisitos.*

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras que no hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La movilidad geográfica de personas trabajadoras contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, será objeto de una regulación específica que se incluirá en este Convenio.

Los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, los convenios colectivos o acuerdos de empresa, podrán establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo, de un centro a otro, puedan o no tener la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de las personas trabajadoras.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este Capítulo.

Dentro de la movilidad geográfica se distingue, entre traslados y desplazamientos.

Artículo 43. *Traslados.*

Se considerará como traslado la adscripción de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios, siempre que implique cambio de domicilio para este.

1. Traslado individual.

Los traslados, que impliquen cambio de domicilio para la persona trabajadora podrán efectuarse: por solicitud del interesado con acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, permuta, reagrupación familiar, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa que lo justifiquen, y en caso de violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

1.1 Por mutuo acuerdo a solicitud del interesado.

Si el traslado se efectúa a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, o por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

1.2 Permuta.

Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa o grupo de empresa, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino, siendo las condiciones de la permuta las que se acuerden por escrito entre las partes afectadas.

1.3 Por reagrupamiento familiar.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera persona trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes existentes o que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

1.4 Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa.

La empresa informará, por escrito, a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación a las personas trabajadoras afectadas por el traslado, antes de que éste se produzca, así como de las compensaciones económicas que estén establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Durante los siete primeros días, en el cómputo del plazo de notificación de la decisión de traslado, se podrán presentar las personas trabajadoras voluntarias para cubrir el nuevo puesto, pudiendo la empresa aceptar estas solicitudes sin que ello suponga un incumplimiento del referido plazo de notificación, de al menos 30 días.

1.5 Por violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

Las personas, que por tener la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este período, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo, y al objeto de la protección efectiva de la trabajadora en su condición de presunta víctima de violencia de género, esta situación deberá estar acreditada; y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

2. Traslado colectivo.

Se entiende como traslado colectivo, según el artículo 40 del E.T., aquel que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco personas trabajadoras, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de personas trabajadoras de, al menos:

– Diez personas trabajadoras, en las empresas que ocupen menos de cien personas trabajadoras.

– El 10 % del número de personas trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos personas trabajadoras.

– Treinta personas trabajadoras en las empresas que ocupen más de trescientos personas trabajadoras.

2.1 Procedimiento general.

El traslado colectivo, de acuerdo con el artículo 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. Las partes podrán dotarse de un plazo de tiempo destinado al análisis de la documentación aportada. A continuación, se iniciará un período de consultas de 15 días, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para las afectadas.

La decisión de traslado deberá ser notificada, por escrito, por el empresario a las personas trabajadoras afectadas, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Este plazo podrá ser ampliable por acuerdo entre las partes.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

2.2 Procedimiento en caso de ausencia de representación legal de los trabajadores.

Si la empresa que efectúa el traslado no cuenta con representantes legales de los trabajadores con quienes cumplimentar el período de consultas, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del E.T.

Si las personas trabajadoras en el plazo de 15 días dispuesto en el artículo 41.4 del ET no designan a los representantes previstos en el citado artículo, corresponderá la interlocución ante la dirección de la empresa a los sujetos indicados en éste, en el orden y condiciones señaladas en el mismo.

Nombrada esta comisión, el empresario podrá a su vez atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, sectoriales o intersectoriales, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico.

Los acuerdos que se adopten requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión.

2.3 Tramitación a través de un procedimiento extrajudicial de conflictos.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas.

Este procedimiento deberá producirse en el plazo máximo de 15 días, a contar desde que se produzca el acuerdo de acogerse a la mediación o al arbitraje.

Si se llegara a un acuerdo, el mismo equivaldría a un acuerdo alcanzado en período de consultas con los mismos efectos y condiciones.

3. Conceptos compensatorios.

En los casos de traslados por razones objetivas, las compensaciones económicas, que puedan proceder, serán las establecidas en los convenios colectivos de ámbito inferior.

Artículo 44. *Desplazamientos.*

1. Concepto y requisitos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

En caso de desplazamiento inferior a tres meses, el empresario deberá preavisar, por escrito, al trabajador con antelación suficiente. En el caso de que fuera superior a tres meses, el preaviso sería de 5 días, como mínimo. En ambos casos se hará constar las condiciones y duración prevista.

El personal desplazado percibirá la dieta o media dieta, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo sectorial de aplicación de ámbito inferior.

Las personas trabajadoras desplazadas tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborables, en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Si como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora tuviera unas condiciones en el lugar de destino inferiores que las que tenía en el lugar de origen, en materia de horario, jornada y gastos, no contempladas en los párrafos anteriores, las diferencias tendrán que ser compensadas por la empresa.

2. Desplazamiento internacional de personas trabajadoras.

Las empresas afectadas por el presente convenio, establecidas en España que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras a territorio extranjero, deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se les desplace. Todo ello sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo o de su convenio colectivo.

Todos los gastos relativos a transporte (ida y vuelta), alojamiento y manutención correrán por cuenta de la empresa. Las personas trabajadoras podrán recibir una cantidad que permita sufragar los gastos que se originen con motivo del desplazamiento.

Las empresas informarán a las personas trabajadoras desplazadas del tratamiento fiscal en el país de destino y les facilitarán la información y documentación necesaria para el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Antes de proceder al traslado la persona trabajadora tendrá derecho a que se le inoculen de forma gratuita todas las vacunas necesarias adecuándose a las necesidades del país de destino.

Con carácter general en materia de IT se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos de ámbito inferior que le sea de aplicación.

El tiempo necesario para tramitar la documentación requerida y para el cumplimiento de los trámites administrativo-sanitarios para los desplazamientos internacionales, se considerará tiempo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora estuviera desplazado por un tiempo superior a tres meses de forma ininterrumpida, dispondrá de 4 días laborables de permiso cada período trimestral en su residencia habitual (serán 5 días laborables en el caso de que el desplazamiento coincida con un día de descanso semanal de la persona trabajadora), sin que a tales efectos se computen los días del desplazamiento de ida y de vuelta. La persona trabajadora podrá retornar a su residencia habitual siendo sufragados los gastos de viaje íntegramente por la empresa. Los días de descanso podrán acumularse debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, semana santa o navidad, siempre que medie un preaviso por escrito, al menos con una antelación de quince días, y la medida no afecte a las necesidades productivas u organizativas de la empresa.

Las empresas dispondrán de un plazo de respuesta por escrito de siete días antes de la fecha prevista para su disfrute, tanto para dar su conformidad a la petición, como para denegarla, indicando en este caso los motivos y proponiendo fechas alternativas para su disfrute.

En caso de incapacidad temporal, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las prestaciones que pudieran corresponderle según la legislación de Seguridad Social española. La dirección de la empresa podrá repatriar a la persona trabajadora sí, transcurrido un período de 30 días, la persona trabajadora permaneciera en situación de I.T. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad. La dirección de la empresa no procederá a la repatriación de la persona trabajadora aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para la persona trabajadora, a juicio del facultativo correspondiente.

Cuando en el país de destino no se pueda garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, o se prevea que ésta no cumple al menos los mínimos que cubre la atención sanitaria española, las empresas concertarán un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino, debiendo entregar copia de la póliza a la persona trabajadora antes de efectuar el desplazamiento.

En los casos en los que se produzca un desplazamiento temporal o traslado definitivo de personas trabajadoras a otro centro de trabajo fuera de las fronteras de España, el empresario tendrá la obligación de comunicarlo previamente a los representantes legales de las personas trabajadoras y a las propias personas trabajadoras afectadas, junto con las condiciones laborales, y económicas con las que se desplaza/traslada a las personas trabajadoras.

Si el traslado de personas trabajadoras a centros de trabajo fuera de las fronteras de España tuviera carácter colectivo, el período de consultas versará sobre las materias previstas al respecto por la legislación vigente y sobre las condiciones laborales, y económicas con las que se traslada a las personas trabajadoras.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en las materias reguladas en este apartado, pudieran venir disfrutando las personas trabajadoras en el seno de su empresa.

Artículo 45. *Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.*

El personal sujeto a movilidad geográfica quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

La persona trabajadora mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dichos complementos no concurren en el nuevo puesto de trabajo.

En cualquier caso, se garantizará al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En caso de desplazamientos trasnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, la empresa se obliga a concertar un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

CAPÍTULO X

Jornada máxima anual de trabajo

Artículo 46. *Duración máxima de la jornada laboral.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el Sector del Metal será, en cómputo anual, la establecida actualmente en los convenios colectivos sectoriales o subsectoriales de ámbito inferior, enumerados en el artículo 10.2.

Si se estableciesen convenios colectivos sectoriales, en el marco de una Comunidad Autónoma, que sustituyan a los provinciales o subsectoriales existentes, dichos convenios podrán acordar una jornada máxima anual única, de aplicación en todo el ámbito del nuevo convenio colectivo sectorial.

Los convenios colectivos, o acuerdos, de ámbito inferior sectoriales y subsectoriales podrán establecer jornadas inferiores a la máxima anual establecida en su ámbito, así como su distribución irregular.

Artículo 47. *Control de la jornada.*

Las empresas, tal como establece el art. 34.9 ET, procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

El registro debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta, de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 48. *Derecho a la desconexión.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control referidas a los derechos digitales.

Las partes firmantes desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.

Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

CAPÍTULO XI

Salario sectorial

Artículo 49. *Salario del Sector.*

El salario mínimo sectorial para cada grupo, nivel o categoría profesional será el último salario establecido en el correspondiente convenio sectorial de aplicación en las empresas en que aquel salario sea de aplicación.

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones más beneficiosas que se hubieran pactado.

Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Las empresas están obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO XII

Igualdad

Artículo 50. *Igualdad de trato y oportunidades.*

El Metal tradicionalmente es un sector masculinizado. La presencia laboral femenina en la Industria del Metal, es minoritaria, el 13-14% de las personas trabajadoras ocupados en este sector en España son mujeres, en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo.

Para invertir la tendencia y favorecer la incorporación laboral de las mujeres en el Sector del Metal, se requiere en primer lugar una formación profesional adecuada e impulsar la inserción laboral de las desempleadas.

Las organizaciones firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones.

Por ello, y teniendo presente la realidad de la estructura del empleo en el Sector, se establecen los siguientes principios generales sobre políticas de igualdad:

a) El derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades requiere de las empresas del Sector prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) Las organizaciones firmantes consideran conveniente que las empresas establezcan acciones positivas que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de manera transversal, teniendo en cuenta la composición de las plantillas y los perfiles existentes del grupo o función de que se trate.

c) Cuando se dé el supuesto previsto en el art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaborará un plan de igualdad que deberán negociarse en las empresas con la representación legal de los trabajadores con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales.

Artículo 51. *Definiciones.*

Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

La discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Artículo 52. *No-discriminación en las relaciones laborales.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará: en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo.–Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.

Siendo conscientes del desequilibrio de género existente en el Sector, para corregir las desigualdades de género detectadas, podrán establecerse en las empresas del sector preferencias en las condiciones de contratación de forma que tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

2. Clasificación profesional.–Empresas y representación legal de las personas trabajadoras deberán establecer medidas que garanticen un lenguaje inclusivo y la eliminación de cualquier discriminación que pueda existir en el mismo.

3. Promoción profesional.–En materia de promoción profesional y ascensos se intentará promover, la superación del déficit de presencia de mujeres en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Para corregir las desigualdades de género detectadas podrán establecerse en las empresas del sector criterios de promoción de forma que, siempre que se pueda desempeñar las tareas del puesto de trabajo, tengan preferencia para promocionar las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

4. Formación profesional.–En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Empresa y representación de los trabajadores deberán acordar medidas que garanticen que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga repercusiones en el empleo o desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y niveles profesionales que se recogen en el Capítulo VII del presente convenio que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en su caso, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.

5. Demás condiciones de trabajo.–En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Artículo 53. *Planes de diversidad.*

Las empresas del sector deberán acordar con la representación de los trabajadores medidas que favorezcan la Integración, gestión y garantía de igualdad de trato y oportunidades de las personas trabajadoras y prevención de cualquier discriminación por orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 54. *Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad de género.*

1. Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo, siempre que estén obligadas a elaborar un plan de igualdad.

2. Con el fin de establecer un nuevo marco jurídico hacia la plena igualdad, a partir del día 8 de marzo de 2019 se establece el siguiente calendario para la elaboración e implantación de los planes de igualdad:

- Empresas de más de 50 personas trabajadoras: 3 años.
- Empresas de entre 100 y 150 personas trabajadoras: 2 años.
- Empresas de entre 150 y 250 personas trabajadoras: 1 año.

El incumplimiento de esta obligación empresarial supondrá una infracción grave de acuerdo con la nueva redacción del artículo 7.13 LISOS.

3. Las empresas de 50 o más personas trabajadoras, previa realización de un diagnóstico de situación, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad con el alcance y contenido establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que deberá negociarse con los representantes de los trabajadores.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa negociación a con los órganos de representación unitaria y sindical.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Entre esas medidas se recogerá la clasificación profesional, cuya definición debe basarse en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.

5. Los planes de igualdad determinarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, procesos de selección y contratación, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, conciliación de la vida personal, familiar

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

y laboral, salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras interesadas, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

9. Las empresas están obligadas a inscribir dicho plan en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, conforme a la nueva redacción del art. 46 LO 3/2007. Las personas trabajadoras podrán acceder a este registro, a través de su representación sindical o del delegado de personal.

Artículo 55. *Comisiones de igualdad.*

La empresa y la representación legal de los trabajadores constituirán una comisión negociadora conforme a los requisitos legales, y tendrán las funciones y normas de funcionamiento que establezca el reglamento que las partes hayan acordado al efecto.

En cualquier caso, la Comisión de igualdad establecerá cómo se debe realizar el diagnóstico de situación, los objetivos genéricos y específicos del plan, cronograma e indicadores y mecanismo de evaluación y seguimiento, así como la designación de una persona, que será la encargada de registrar el Plan de Igualdad.

El tiempo dedicado a la negociación y seguimiento del plan de igualdad será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 56. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación conforme a lo establecido en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y según los criterios acordados en la comisión de igualdad, a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, conteniendo al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la comisión de igualdad, representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 57. *Objetivos de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres así como en el establecimiento de

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, tendrán, entre otros, los siguientes fines:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Ofrecer información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 58. *Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán negociar con la Comisión de igualdad el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación unitaria y sindical con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe, sí así lo estiman oportuno.

La representación unitaria y sindical también tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales de su plantilla desagregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

El plan de igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a revisar el contenido del plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente Capítulo.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 59. *Criterios generales.*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de 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 la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 65 del presente Convenio.

Artículo 60. *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.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

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 61. *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,

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

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

Artículo 62. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se 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: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo 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 la persona trabajadora.

Artículo 63. *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 64. *Prescripción.*

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

a) Faltas leves: diez días
b) Faltas graves: veinte días
c) 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.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 65. *Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.*

I. 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, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 62, m) y n), y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

II. Protocolo de actuación.

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, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, 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, 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.

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 XIV

Procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos laborales

Artículo 66. *Adhesión al acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.*

Las organizaciones firmantes del Convenio Estatal se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC).

La adhesión se realiza para la solución de conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este Convenio, así como para los tipos de conflictos laborales que regula el artículo 4 del ASAC en los términos y procedimientos establecidos en dicho Acuerdo.

Las partes negociadoras acuerdan que a efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del ET, el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 67. *Órgano específico de mediación y arbitraje del Sector del Metal.*

1. Constitución.–La Comisión Paritaria del Sector del Metal se constituye en órgano específico de mediación y arbitraje, dentro del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en virtud de lo establecido en el artículo 6.4 del V ASAC. La Comisión de Seguimiento del V ASAC, con fecha 8 de mayo de 2012, reconoció dicho papel de la Comisión Paritaria del Sector del Metal como órgano específico de mediación de arbitraje.

Podrán someterse al Órgano Específico los conflictos y discrepancias señalados en el apartado 2 siguiente, siempre que se susciten en empresas, grupos de empresas o empresas vinculadas, que cuenten con centros de trabajo radicados en más de una Comunidad Autónoma

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

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

3. Procedimiento de solución de conflictos de mediación.–El Órgano Específico en materia de procedimiento, formalidades y plazos se regirá por lo dispuesto en el Capítulo II del V ASAC.

En los conflictos señalados la mediación planteada ante el Órgano Específico, agota la mediación en el SIMA.

4. Procedimiento de arbitraje:

a) El procedimiento de arbitraje sólo será posible por acuerdo de ambas partes, debiendo promoverse a través de petición escrita dirigida al Órgano Específico, en la que consten al menos: nombre del árbitro o árbitros designados, compromiso de aceptación de la decisión arbitral, domicilio de las partes afectadas, fecha y, firma de las partes.

b) Se remitirá copia del compromiso arbitral al Órgano Específico, así como a la Autoridad Laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo arbitral.

c) En materia de arbitraje se seguirá el procedimiento, formalidades y plazos establecidos en el Capítulo III del V ASAC.

CAPÍTULO XV

Inaplicación de condiciones de trabajo

Artículo 68. *Inaplicación.*

Las partes legitimadas conforme a lo previsto en el artículo 87.1. ET, podrán proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo en las materias y forma establecida en el artículo 82.3 de dicho texto legal.

El procedimiento específico para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo y para la resolución de conflictos será el siguiente:

– Las partes harán constar por escrito y separadamente a la Comisión Paritaria del Sector del Metal las divergencias que mantienen, gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y puntos concretos sobre los que interesa la mediación.

– La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo más breve posible, pudiendo recabar la comparecencia de ambas partes implicadas al objeto de una mejor instrucción. En los supuestos establecidos en el artículo 82.3 ET dicho plazo para la reunión será de cuatro días desde la recepción de la documentación.

– La resolución se formalizará por escrito, debiendo ser suscrita por las partes implicadas y los miembros de la Comisión Paritaria.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

CAPÍTULO XVI

Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales

Artículo 69. *Declaración y objetivos.*

La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario del Sector del Metal. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el Sector.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

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

Artículo 70. *Principios generales.*

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo 14 de dicha Ley, con arreglo a los siguientes principios generales:

– Evitar los riesgos.
– Evaluar los riesgos que no se puedan evitar y minimizarlos lo máximo posible.
– Combatir los riesgos en su origen.
– Adaptar el puesto de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
– Tener en cuenta la evolución técnica.
– Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
– Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
– Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
– Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Sin perjuicio de lo que pudieran establecer los convenios colectivos de ámbito inferior, el plan de prevención de riesgos laborales

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Artículo 71. *Prevención de riesgos laborales, vigilancia y protección de la salud.*

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la empresa designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio, o mancomunado, o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la LPRL. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la LPRL.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva teniendo en cuenta la naturaleza y peligrosidad de la actividad, así como el tamaño de la empresa.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión y mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los Delegados de Prevención para facilitarles su presencia.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente actualizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario.

Artículo 72. *Delegados de prevención.*

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la formación de nivel básico de 50 horas.

Los aspectos ambientales que supongan un riesgo para las condiciones laborales de las personas trabajadoras, se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente.

La representación legal de los trabajadores podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

La empresa facilitará a los Delegados de Prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si fuera posible en formato digital.

Artículo 73. *Comité de seguridad y salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, podrán acordar con sus personas trabajadoras la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya. Las partes negociadoras firmantes de este Convenio recomiendan esta práctica con el fin de mejorar las relaciones laborales en esta materia.

Los acuerdos tomados por los Comités de Seguridad y Salud serán vinculantes para las partes si así se establece en las normas de funcionamiento del propio comité.

Artículo 74. *Vigilancia de la salud.*

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado, dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales los recomendados por el Ministerio de Sanidad.
2. De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición de la persona trabajadora.
3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona de la persona trabajadora, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.
4. Los informes previos de los representantes legales de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

periódicos reconocerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud de la persona trabajadora o de sus compañeros de trabajo.

5. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo. En el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.

Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido las personas trabajadoras comprendidos en el presente Convenio, del que se informará previamente a la representación legal de los trabajadores.

Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Salud y Seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.

Artículo 75. *Coordinación de actividades empresariales.*

En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personas trabajadoras de otras empresas, es decir, personas trabajadoras autónomas, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

En los centros de trabajo en los que concurran varias empresas, se celebrarán reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los Delegados de Prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebrarán a petición razonada de, al menos, el 50% de las empresas intervinientes o Delegados de Prevención de las mismas, al empresario titular del centro.

Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación.

Artículo 76. *Situaciones especiales de riesgo.*

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas, cuando resulte necesario, incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL, no fuera técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Igualmente, durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica correspondiente de la Seguridad Social.

Artículo 77. *Operaciones que suponen manipulación manual de cargas.*

De conformidad con el peso máximo recomendado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), la carga máxima que podrán manipular individualmente las personas trabajadoras será de 25 Kg.

Se establece un límite de apilado tanto en almacenaje, como en carga de camiones no superior a 1,40 metros y, si se sobrepasa esta altura y hasta un máximo de 1,80 metros, se realizará la tarea con al menos, dos personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras de 60 años o más, realizarán preferentemente labores de complemento y apoyo en la forma indicada en el párrafo anterior, siempre que la estructura de la empresa lo permita.

Artículo 78. *Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.*

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una persona trabajadora resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando una persona trabajadora fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, la persona trabajadora deberá ser destinado preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Previo acuerdo alcanzado en el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto por acuerdo entre el empresario y el Delegado de Prevención, se determinarán aquellas personas trabajadoras especialmente sensibles, por estar afectas de exposición a riesgos a los que se les hace especialmente sensibles.

Artículo 79. *Derechos de las personas trabajadoras.*

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, siempre que la persona trabajadora hubiera podido actuar de mala fe o cometido negligencia grave, se procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso, en estos casos la persona trabajadora deberá comunicar con carácter inmediato la paralización.

Artículo 80. *Recurso preventivo.*

El Recurso Preventivo será designado libremente por la empresa. En caso de conflicto en la designación se actuará bajo los siguientes criterios.

1. La designación como Recurso Preventivo recaerá sobre aquella persona trabajadora que ejerza mando directo sobre un conjunto de las personas trabajadoras.

2. No obstante lo anterior, cuando las tareas se presten por un número reducido de personas trabajadoras, la designación recaerá sobre aquel que tenga una mayor cualificación profesional.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 81. *Prendas de trabajo y equipos de protección individual.*

1. Todas las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termohigrométricas, por ejemplo aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución inmediata.

La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de Seguridad y Salud o con el Delegado de Prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente, les serán entregados a las personas trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre la persona trabajadora y la empresa sobre el tipo de equipo de protección individual apropiado, se dará traslado del problema al Delegado de Prevención y se informará al Comité de Seguridad y Salud, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Asimismo, ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten, previo informe favorable del servicio de prevención.

Artículo 82. *Valores límite.*

Se considerarán como valores límites admisibles para sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los que en cada momento vengan establecidos por la legislación vigente.

Artículo 83. *Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.*

Las partes consideran conveniente mejorar los procedimientos de colaboración entre las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, la Seguridad Social y los servicios públicos de salud, en materia de gestión de la incapacidad temporal, adhiriéndose a los acuerdos que sobre esta materia alcancen las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, en el marco del diálogo social.

De toda comunicación de alta médica realizada por la Mutua y que tenga conocimiento el empresario, deberá informarse al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al Delegado de Prevención.

Artículo 84. *Contratas y subcontratas.*

Las empresas contratistas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas que lleven a cabo las mismas hayan recibido una formación preventiva acorde con los puestos a desarrollar. Igualmente recibirán, previamente a la ejecución, información suficiente y adecuada respecto de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular la exigencia de controles médicos específicos si hubiera lugar, así como las medidas de protección y prevención frente a los riesgos inherentes a trabajo encomendado.

Las empresas contratistas responderán solidariamente de acuerdo con lo establecido en la Ley, en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan en el centro de trabajo de la empresa titular del mismo.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 85. *Formación.*

El empresario debe proporcionar a cada persona trabajadora, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a la evolución de los mismos y a la aparición de otros nuevos.

Con el objetivo de reducir la siniestralidad y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, de acuerdo con el artículo 2. 2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer una formación mínima obligatoria, en materia de prevención de riesgos laborales, para todas las personas trabajadoras del Sector del Metal. La Comisión Negociadora irá incorporando al texto del Convenio los necesarios contenidos formativos correspondientes a oficios, especialidades o grupos profesionales, no regulados en la actualidad por la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

Como consecuencia de lo anterior, necesariamente deberá establecerse un sistema de acreditación de la formación preventiva recibida por estas personas trabajadoras del Sector, preferiblemente mediante la expedición y actualización periódica de una Tarjeta Profesional del Sector del Metal.

CAPÍTULO XVII

Formación mínima en prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras del Sector del Metal

Artículo 86. *Formación mínima en prevención de riesgos laborales.*

1. El desarrollo y gestión de los programas formativos y contenidos específicos sobre Prevención de Riesgos Laborales del Sector del Metal para las personas trabajadoras del Sector del Metal que no trabajan en obras de construcción, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41 de este convenio colectivo, corresponde a la FMF.

2. La FMF recabará los medios necesarios y se dotará de los instrumentos adecuados para que, mediante el cumplimiento de la normativa vigente, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad, así como el desarrollo y la mejora de la cultura preventiva de las empresas del Sector.

3. Las acciones formativas establecidas en este Capítulo estarán dirigidas a las personas trabajadoras del Sector del Metal que no trabajan en obras de construcción.

Artículo 87. *Formación mínima obligatoria. Tipología.*

1. La formación mínima obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del Sector del Metal cuya actividad no se realice en obras de construcción, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85 de este Convenio, se clasifica en los siguientes tipos de acciones:

a) Formación de directivos: comprenderá contenidos relativos al papel de la dirección en la integración de la prevención en la empresa, la organización y planificación preventiva y la prevención como factor de competitividad de la empresa.

b) Formación de personas trabajadoras que desempeñan sus tareas en oficinas: deberá transmitir los riesgos y la adopción de medidas preventivas propias de este lugar de trabajo para evitarlos.

c) Formación de personas trabajadoras de oficios del área de producción y/o mantenimiento.

d) Formación de personas trabajadoras con funciones preventivas de nivel básico.

e) Formación de reciclaje consistente en 4 horas de formación que serán impartidas periódicamente cada 4 años o cuando la persona trabajadora haya estado alejado del

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

sector al menos durante un año de manera continuada. En este último supuesto la formación será impartida con carácter previo a su incorporación.

2. Las personas trabajadoras que realicen actividades correspondientes a alguna de las actividades u oficios indicados en el presente Convenio, deberán cursar la formación que les corresponda en función de la actividad u oficio que desarrollen. Si ejecutan tareas correspondientes a actividades u oficios cuyos contenidos formativos no están especificados en este Convenio, tendrán que realizar una formación en función de las tareas que realizan, tomando como referencia el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y las directrices reguladas en este convenio.

3. La duración y contenidos de la formación mínima obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales cuya actividad no se realice en obras de construcción son los establecidos en el Anexo II.

4. La formación mínima obligatoria de las personas trabajadoras, cuya actividad principal o accesoria se desarrolle en obras de construcción, es la establecida en el Capítulo XVIII y Anexo IV del presente Convenio.

5. Con el fin de evitar duplicidades en la formación de las personas trabajadoras, los que la hayan recibido sobre la consideración del lugar de trabajo como obra de construcción, y realicen su actividad en un lugar trabajo distinto, o al contrario, se procederá a un reconocimiento de dicha formación recibida según lo establecido en el Anexo III.

6. En el supuesto de que las personas trabajadoras reciban una formación preventiva superior a la formación mínima establecida en este Convenio, se podrá solicitar a la Comisión Paritaria, mediante escrito debidamente razonado, su validación.

Artículo 88. *Tarjeta Profesional del Sector del Metal. Acreditación de la formación.*

1. La Tarjeta Profesional del Sector del Metal (TPM) es el documento expedido por la FMF que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales.

Igualmente, se acredita con ella la categoría o grupo profesional y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, soportándose en un formato físico según un modelo que establecerá la FMF, así como en un sistema informático que permitirá a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

3. La FMF establecerá un sistema de acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales, recibida por las personas trabajadoras del Sector. Dicho sistema deberá permitir a la persona trabajadora el acceso telemático a sus datos y la obtención de certificaciones de los mismos.

Asimismo, el sistema permitirá a las empresas acceder a los datos de las personas trabajadoras, que resulten necesarios para la acreditación de su formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La FMF garantizará, de acuerdo con la legislación vigente, la protección de los datos de carácter personal de las personas trabajadoras que se incluyan en el sistema.

Artículo 89. *Funciones de la Tarjeta Profesional.*

La Tarjeta Profesional del Sector del Metal tiene las siguientes funciones:

a) Acreditar la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales regulada en este Capítulo.

b) Acreditar la categoría o grupo profesional de su titular y su experiencia profesional.

c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 90. *Beneficiarios de la Tarjeta Profesional.*

1. Podrán solicitar la Tarjeta Profesional del Sector del Metal las personas trabajadoras de este Sector en alta, o en situación de incapacidad temporal, a excepción de los que presten servicios en obras de construcción, que se regirán por lo dispuesto en el Capítulo XVIII.

2. Asimismo, podrán solicitar la Tarjeta las personas trabajadoras en desempleo siempre que tengan acreditados en actividades del Sector al menos treinta días de alta, en el período de treinta y seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud.

3. En todo caso, será requisito imprescindible para la obtención de la Tarjeta haber recibido, al menos, uno de los módulos de formación establecidos en el Anexo II. Para aquellas personas trabajadoras desempleados que dispongan de la formación establecida en el Anexo, y pretendan incorporarse por primera vez al mercado laboral del Sector, podrán solicitar previamente a la contratación, un Certificado expedido por la FMF que tendrá validez equivalente a la TPM hasta que le sea expedida la misma, siempre y cuando la empresa abone el importe de la TPM en el plazo de un mes posterior a la contratación.

Artículo 91. *Procedimiento de solicitud de la Tarjeta Profesional del Sector Metal.*

El procedimiento para la solicitud de la Tarjeta Profesional del Sector Metal, así como los derechos y obligaciones de su titular se regularán por lo establecido en el Capítulo XVIII del presente Convenio.

Artículo 92. *Homologación de entidades formativas. Requisitos.*

1. Podrán solicitar a la FMF la homologación de la formación preventiva que impartan las entidades que estén constituidas como servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral, o las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en este Convenio, y que dispongan de organización preventiva propia.

2. Las entidades que proyecten ser homologadas por la FMF para impartir la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio, deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Contar con los recursos humanos, materiales y didácticos que permitan llevar a cabo esta actividad formativa, en función del ámbito geográfico de actuación y del número de alumnos que proyecten formar, según las necesidades concretas.

b) Disponer de una dotación de personal docente con una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Además, el citado personal será conocedor de las técnicas preventivas específicas aplicables al sector y contará con una experiencia acreditada en este ámbito.

c) Aplicar los contenidos didácticos que se aprueben por la FMF, a fin de garantizar la homogeneidad de la actividad formativa a desarrollar.

d) Adoptar las condiciones que se establezcan por parte de la FMF respecto a horas lectivas, número de alumnos máximos por grupo y realización de pruebas de evaluación.

e) Contar, en su caso, con la acreditación u homologación exigible por parte de la autoridad laboral competente.

f) Satisfacer las tasas que, en relación con la tramitación del procedimiento de homologación y con la comunicación de acciones formativas, establezca el Consejo de Dirección de la FMF.

3. El procedimiento de homologación de las entidades formativas en materia preventiva dirigidas a las personas trabajadoras del Sector del Metal será el mismo que

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

el establecido en el artículo 108, y en el Anexo VI y Anexo VII del presente Convenio para las personas trabajadoras del Sector que trabajan en obras de construcción, con las modificaciones que pueda establecer la FMF en relación a los plazos de comunicación de las acciones formativas que se tenga previsto impartir.

4. También podrán impartir esta formación y la prevista en el Capítulo XVIII la FMF, sus patronos y/o sus entidades vinculadas.

CAPÍTULO XVIII

Prevención y formación en riesgos laborales de las personas trabajadoras de las empresas del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción. Tarjeta Profesional

Artículo 93. *Formación en seguridad y salud en el trabajo.*

1. La fijación de los programas formativos y contenidos específicos sobre Seguridad y Salud para las actividades del Metal realizadas en obras de construcción (CNAE 4211, 4221, 4222, 4299, 4321, 4322, 4329, 4332 y 4399, y aquellas otras actividades del Sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción), así como su acreditación, corresponde a la FMF.

2. La FMF podrá suscribir acuerdos de colaboración con las fundaciones paritarias sectoriales del Metal, existentes o que se constituyan en el ámbito de las comunidades autónomas.

3. La FMF podrá suscribir los acuerdos que sean necesarios con la Fundación Laboral de la Construcción sobre acreditación y formación de las personas trabajadoras del Sector del Metal en materia de prevención de riesgos laborales en la construcción, así como en relación con la solicitud y tramitación de la Tarjeta profesional y cuantos otros sean necesarios para el desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en este Capítulo.

4. Las acciones y actuaciones a realizar en relación con los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, tienen que ser análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. A la FMF le corresponde ser el hilo conductor de los principios y directrices a desarrollar en los programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad, a fin de que de forma equivalente se establezcan los mismos niveles de aplicación y cumplimiento en los ámbitos territoriales correspondientes.

5. Para el cumplimiento de lo establecido en las leyes mencionadas en el párrafo anterior, la FMF recabará los medios necesarios y se dotará de los instrumentos adecuados para que, cumpliéndose los contenidos de la normativa vigente, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad y de los objetivos de dichas normas.

6. Las acciones formativas estarán dirigidas a las personas vinculadas a las obras en los términos que establece la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

Artículo 94. *Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal. Acreditación de la formación.*

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal es el documento expedido por la FMF, que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del Sector del Metal por la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción señaladas en el artículo 93.1. Igualmente, se acredita con ella la categoría o grupo profesional de la persona trabajadora y los periodos de ocupación en las distintas empresas contratistas en las que vaya ejerciendo su actividad.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, se soporta en un formato físico según el modelo que se establezca mediante el acuerdo correspondiente entre la FMF y la Fundación Laboral de la Construcción, así como en un sistema informático que permita a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

3. La FMF establecerá un sistema de acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales, recibida por las personas trabajadoras del Sector. Dicho sistema deberá permitir a la persona trabajadora el acceso telemático a sus datos y la obtención de certificaciones de los mismos.

Asimismo, a los efectos previstos en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, el sistema permitirá a las empresas acceder a los datos de sus personas trabajadoras, que resulten necesarios para la acreditación de su formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La FMF garantizará, de acuerdo con la legislación vigente, la protección de los datos de carácter personal de las personas trabajadoras que se incluyan en el sistema.

Teniendo en cuenta el tamaño del Sector y la obligación establecida en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (artículo 10.3), las partes consideran la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal, como: «una forma de acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales por la persona trabajadora y que queda a su disposición.»

Artículo 95. *Funciones de la Tarjeta Profesional.*

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal tiene las siguientes funciones:

a) Acreditar que su titular ha recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el Anexo IV del presente Convenio y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

b) Acreditar la categoría o Grupo profesional de su titular y su experiencia profesional.

c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.

d) Facilitar el acceso de su titular a los servicios de la FMF.

Artículo 96. *Beneficiarios de la Tarjeta Profesional.*

1. Podrán solicitar la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal las personas trabajadoras en alta, o en situación de incapacidad temporal, que presten sus servicios en las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en el artículo 93.1., de este Convenio.

2. Asimismo, podrán solicitar la Tarjeta las personas trabajadoras en desempleo de los sectores señalados en el artículo 93.1., siempre que tengan acreditados, al menos, treinta días de alta, en el período de treinta y seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la FMF podrá establecer los criterios de emisión de la Tarjeta sin necesidad de previa solicitud, con arreglo a los criterios que libremente determine.

4. En todo caso, será requisito imprescindible para la obtención de la Tarjeta haber recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 97. *Solicitud de la Tarjeta.*

La Tarjeta podrá solicitarse por el beneficiario, o en quien éste delegue, en la delegación territorial de la FMF donde la persona trabajadora haya recibido la formación correspondiente, donde la persona trabajadora vaya a desempeñar su actividad o en las entidades con las que la FMF haya suscrito el correspondiente convenio de colaboración.

En ausencia de delegación territorial de la FMF, el expediente de solicitud podrá ser presentado directamente, o a través de las organizaciones miembro de la FMF, ante la sede estatal de la misma.

La FMF podrá firmar con las organizaciones o entidades señaladas, convenios de colaboración para la presentación colectiva de solicitudes.

El coste de la tramitación y emisión de la Tarjeta correrá a cargo de la empresa donde preste sus servicios el beneficiario de la misma.

Las organizaciones sectoriales estatales del Metal miembros de CONFEMETAL, tramitarán dicha solicitud a través de la delegación territorial de la FMF del lugar en el que la persona trabajadora haya recibido la formación o donde vaya a desempeñar su actividad.

Artículo 98. *Documentación de la Tarjeta.*

1. La solicitud deberá realizarse utilizando el modelo que determine la FMF.
2. A la solicitud habrá de acompañarse obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o Tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los treinta días inmediatamente anteriores a la solicitud, al menos uno de los siguientes documentos:

a) Certificado de empresa para la FMF, expedido de acuerdo con el modelo que ésta determine.
b) Certificado de empresa para el Servicio Público de Empleo.
c) Original o fotocopia compulsada de recibos de salarios.
d) Original o fotocopia compulsada del contrato de trabajo.

3. Asimismo, deberá aportarse original o fotocopia compulsada del diploma o certificado que acredite que el solicitante ha recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio, expedido por la entidad que haya dado la formación homologada por la FMF, según lo establecido en el presente Capítulo.
4. Con carácter opcional, podrán aportarse los siguientes documentos:

a) Original o fotocopia compulsada de certificados académicos expedidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las Comunidades Autónomas o cualquier otro organismo o entidad legalmente habilitado.
b) Fotocopia de diplomas o certificados académicos expedidos por la FMF.

Artículo 99. *Tramitación y resolución del expediente de solicitud de la Tarjeta.*

El expediente de solicitud y tramitación de la Tarjeta lo resolverá la delegación territorial de la FMF correspondiente al lugar donde la persona trabajadora haya recibido la formación o donde vaya a desempañar su actividad, debiendo ésta enviarlo a la sede central de la FMF para su coordinación, control y expedición posterior, en su caso, de la misma.

La resolución del expediente y la entrega de la Tarjeta al solicitante debe efectuarse en el plazo que determine la FMF.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Frente a la resolución denegatoria del expediente cabrá reclamación ante la FMF, o ante la delegación territorial correspondiente, en el plazo de quince días desde su notificación.

Artículo 100. *Caducidad y renovación de la Tarjeta.*

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal caducará a los cinco años de su emisión.

Transcurrido dicho plazo, el titular podrá renovar su Tarjeta siempre que acredite, al menos, treinta días de alta en empresas del Sector del Metal cuyas actividades se recogen en el artículo 93.1, que trabajan en el Sector de la Construcción en el periodo de treinta y seis meses inmediatamente anterior a la solicitud de renovación.

La solicitud de renovación se regirá por el mismo procedimiento que la solicitud inicial, debiendo el titular aportar, al menos, la documentación prevista en los apartados 1 y 2 del artículo 98.

Artículo 101. *Derechos del titular de la Tarjeta.*

1. La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establecen en el presente Convenio.

2. En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente y a obtener certificaciones relativas a los mismos, bien solicitándolo a la FMF o a través del sistema informático que será accesible a través de Internet mediante clave personal.

3. Asimismo, tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

Artículo 102. *Obligaciones del titular de la Tarjeta.*

El titular de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal estará obligado a:

a) Conservar la Tarjeta en perfecto estado.

b) Comunicar a la FMF las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su expediente.

c) Comunicar a la FMF, en su caso, el robo o extravío de la Tarjeta.

Artículo 103. *Homologación de entidades formativas – Requisitos.*

1. Podrán solicitar a la FMF la homologación de la formación preventiva que impartan las entidades que estén constituidas como servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral, o las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en el artículo 95.1 de este Convenio, y que dispongan de organización preventiva propia.

2. Las entidades que proyecten ser homologadas por la FMF para impartir la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio, deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Contar con los recursos humanos, materiales y didácticos que permitan llevar a cabo esta actividad formativa, en función del ámbito geográfico de actuación y del número de alumnos que proyecten formar, según las necesidades concretas.

b) Disponer de una dotación de personal docente con una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Además, el citado personal será conocedor de las técnicas preventivas específicas aplicables al sector y contará con una experiencia acreditada en este ámbito.

c) Aplicar los contenidos didácticos que se aprueben por la FMF, a fin de garantizar la homogeneidad de la actividad formativa a desarrollar.

d) Adoptar las condiciones que se establezcan por parte de la FMF respecto a horas lectivas, número de alumnos máximos por grupo y realización de pruebas de evaluación.

e) Contar, en su caso, con la acreditación u homologación exigible por parte de la autoridad laboral competente.

f) Satisfacer las tasas que, en relación con la tramitación del procedimiento de homologación y con la comunicación de acciones formativas, establezca el Consejo de Dirección de la FMF.

Artículo 104. *Procedimiento para la homologación.*

1. Las entidades interesadas en ser homologadas deberán presentar una solicitud a la FMF.

Junto con la citada solicitud entregarán una memoria explicativa de la actividad en la que deberán constar los siguientes datos:

a) Plan de actuación.

b) Ámbito territorial de actuación.

c) Programación anual, haciendo referencia al número de personas trabajadoras a los que se pretende formar.

d) Dotación de personal y grado de dedicación para el desarrollo de la actividad formativa, indicando su cualificación y experiencia profesional, así como su formación en prevención de riesgos laborales, tanto general como relacionada con las actividades y sectores del metal que trabajan en obras de construcción.

e) Sistema de evaluación interna de la calidad de la docencia a impartir.

f) Ubicación y detalle de las instalaciones (centros, locales, etc.).

g) Descripción de los medios materiales, didácticos e instrumentales que se van a dedicar a esta actividad.

2. Evaluada la memoria explicativa, la FMF resolverá la solicitud, en el plazo de dos meses, aprobando o denegando la homologación, previo informe, en su caso, de la delegación territorial correspondiente al lugar en que la entidad interesada en ser homologada va a desarrollar su actividad.

3. En cualquier momento del expediente la FMF podrá requerir a la entidad solicitante la presentación de documentación adicional y la subsanación de deficiencias. Este requerimiento interrumpirá el plazo previsto en el párrafo anterior. Transcurridos quince días naturales desde dicho requerimiento sin que el mismo hubiera sido debidamente atendido, la FMF podrá archivar el expediente, entendiéndose denegada la solicitud.

4. La FMF creará un registro en el que serán inscritas las entidades que lleven a cabo esta actividad formativa.

5. Las entidades homologadas deberán mantener las condiciones en las que se basó su homologación. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la FMF.

6. La FMF podrá verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de la actividad formativa.

7. En cualquier caso, la FMF se reserva el derecho a dejar sin efecto la homologación, cuando se observen situaciones contrarias a las condiciones que dieron lugar a su concesión.

8. Cuando se haya procedido a la retirada de la acreditación de alguna entidad homologada a efectos de la TPC, la misma afectará también a aquellas entidades de las que, por razón de las personas que la rigen o de otras circunstancias, pueda presumirse

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

que son continuación o que derivan, por transformación, fusión o sucesión de otras entidades en las que hubiesen concurrido aquéllas.

Artículo 105. *Ciclos de formación de la FMF.*

Los ciclos de formación de la FMF constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción:

a) El primer ciclo comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del Sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente, deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo. Esta formación inicial impartida en el primer ciclo no exime al empresario de su obligación de informar a la persona trabajadora de los riesgos específicos en el centro y en el puesto de trabajo.
b) El segundo ciclo deberá transmitir además de la formación inicial, conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio.

La formación por puesto de trabajo u oficio de 20 horas incluye también la formación de Aula Permanente de 8 horas.
Se establece una acción de reciclaje formativo, obligatorio para el personal técnico, administrativo, mandos intermedios y personal de oficios, consistente en 4 horas de formación que serán impartidas periódicamente cada 4 años. Y versará sobre los conocimientos preventivos específicos de cada especialidad.
Esta acción formativa de reciclaje será impartida de manera presencial, salvo para administrativos, admitiéndose para este colectivo, la modalidad de teleformación.
Asimismo, esta acción formativa de reciclaje será impartida, en el momento de incorporación al puesto de trabajo, cuando la persona trabajadora haya estado alejada del sector, al menos durante un año, de manera continuada.

Artículo 106. *Formación de reciclaje.*

1. El contenido formativo de la acción de reciclaje dirigido a los responsables y técnicos de ejecución es el establecido en el apartado A) y B) de punto 4 del Anexo IV.
2. El contenido formativo de la acción de reciclaje dirigida al mando intermedio es el establecido para oficio de su actividad principal que esté establecido en el Anexo VI para la parte específica.
3. El contenido formativo de la acción de reciclaje dirigida al personal administrativo es el establecido en el apartado B) y C) de punto 7 del Anexo IV.
4. El contenido formativo para la acción de reciclaje dirigida al personal de oficio es el establecido en el Anexo VI para la parte específica.
5. La formación de reciclaje se impartirá de manera presencial, si bien se permitirá la modalidad de teleformación para las acciones de reciclaje de los administrativos.
6. Asimismo, esta acción formativa se impartirá, antes de la incorporación al puesto de trabajo, en el caso de que la persona trabajadora haya estado de manera continuada alejado del sector durante al menos un año.
7. En el supuesto, de que la actividad principal de la persona trabajadora esté formada por varias actividades vinculadas a diferentes oficios, se atenderá, en el esquema general del módulo de reciclaje a que la formación abarque todos los riegos y medidas preventivas asociadas a los mismos.

Artículo 107. *Primer ciclo de formación.*

1. El primer ciclo de formación en prevención de riesgos laborales del Sector del Metal en la construcción es la acción formativa inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo principal es conseguir que las personas trabajadoras

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

adquieran los conocimientos necesarios para identificar tanto los riesgos laborales más frecuentes, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminarlas o minimizarlas.

2. Los métodos y contenidos de las materias impartidas han de ser similares y homogéneos, los objetivos análogos y los resultados equivalentes.

3. El contenido formativo del primer ciclo de formación es el que se establece en el Anexo IV.

Artículo 108. *Segundo ciclo de formación.*

El segundo ciclo de formación en prevención de riesgos laborales del Sector se configura por puesto de trabajo o por familia profesional.

El contenido formativo del segundo ciclo de formación es el que se establece en el Anexo IV.

CAPÍTULO XIX

Observatorio Industrial del Sector del Metal

Artículo 109. *Observatorio Industrial.*

Con el objetivo de establecer mecanismos que permitan llevar a cabo una política de anticipación frente a los continuos cambios que la tecnología o las modificaciones productivas y organizativas acarrean en las estructuras de las empresas del Sector, y por tanto, en la competitividad y viabilidad de las mismas y en el nivel y calidad del empleo, mediante la observación permanente de los acontecimientos que se producen, la detección de sus repercusiones y la propuesta de las medidas a adoptar, las organizaciones firmantes acuerdan la creación de un Observatorio Industrial del Sector del Metal.

Artículo 110. *Funciones.*

– Elaboración de estudios estadísticos y generación de información cuantitativa y cualitativa específicos sobre la situación y perspectivas del Sector.

– Recopilación de forma sistemática de información documental e institucional sobre la estructura ocupacional y productiva del Sector, cualificación de los recursos humanos, etc.

– Conocer y analizar la realidad de los procesos de renovación tecnológica del Sector, sus funciones determinantes y necesidades derivadas de la I+D+i, así como su evolución a nivel territorial y subsectorial.

– Elaborar anualmente un programa de actividades del Observatorio.

– Organizar o ejecutar actividades de difusión de estudios, informes y publicaciones de interés para el sector.

– Promover mecanismos de colaboración entre el Observatorio y otras instituciones para el logro de sus objetivos

– Promoción y divulgación del CEM.

– En materia de prevención de riesgos laborales el Observatorio podrá:

• Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el Sector del Metal, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de las personas trabajadoras en esta materia.

• Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.

• Realizar el seguimiento de la siniestralidad laboral y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.

• La organización y control general de visitas a las empresas en cumplimiento de lo establecido en este convenio.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

• Estudio de la problemática derivada de la aplicación de lo dispuesto en:

o Anexo II. Contenido formativo de las distintas especialidades u oficios, así como nuevos ciclos formativos.
o Anexo III
o Formación preventiva en supuestos de movilidad funcional.

Artículo 111. *Composición.*

1. El Observatorio, de carácter paritario, está compuesto por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro de las centrales sindicales, pertenecientes a las organizaciones firmantes del convenio.
2. El Observatorio estará asistido por un Secretario, que será elegido de entre sus miembros.
3. Los representantes señalados en el párrafo 1 podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

Artículo 112. *Reuniones.*

1. Las reuniones del Observatorio serán semestrales, o cuando así lo requieran las circunstancias.
2. En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.
3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los asistentes, presentes y representados.

CAPÍTULO XX

Protección de datos de carácter personal y garantías digitales

Artículo 113. *Derechos digitales. General.*

En las empresas del sector deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en la normativa que la desarrolle o sustituya.

Artículo 114. *La transformación digital.*

La empresa informará a la representación de los trabajadores con la debida antelación de la toma de las decisiones de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida.

Artículo 115. *Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral.*

El tratamiento de datos en las empresas se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este Capítulo.

Las personas que accedan a los datos personales de las personas trabajadoras deberán guardar el deber de secreto y confidencialidad respecto de la información a la que tuvieran acceso en el transcurso del desarrollo de su actividad. Estas obligaciones subsistirían aun después de finalizar sus relaciones con el titular de los datos o con la empresa.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Queda prohibida la divulgación de la información personal de las personas trabajadoras a la que tenga acceso la empresa. La cesión de los datos, únicamente se entenderá lícita cuando se produjera en el ámbito en que la ley lo permite.

Artículo 116. *Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empresario.

El empresario podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los medios digitales facilitados a la persona trabajadora a los solos efectos del cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

El empresario deberá establecer, con la participación de la representación legal de los trabajadores, criterios de utilización de los dispositivos digitales, respetando, en todo caso, los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente, para ello deberá realizar mediante una normativa interna el uso y acceso a los sistemas, uso de correo electrónico de la empresa, instalación de programas, almacenamiento de la información, etc.

El acceso del empresario al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso para fines privados, requerirá su especificación de modo preciso en los criterios anteriormente señalados, los usos autorizados y el establecimiento de las garantías necesarias para la preservación de la intimidad de las personas trabajadoras, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos pueden utilizarse para fines privados.

Artículo 117. *Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.*

El empresario deberá informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de la instalación de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por las personas trabajadoras se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos.

El empresario podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de la citada Ley Orgánica.

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima señalados. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Se informará con carácter previo a la instalación de cualesquiera de los sistemas no prohibidos a la representación de los trabajadores, expresando las causas que concurren para su instalación, así como, sus características y funcionamiento, señalizando con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco por las personas trabajadoras.

Artículo 118. *Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.*

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal.

Con carácter previo, el empresario habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente, deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Artículo 119. *Disposiciones comunes.*

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

– La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa información expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

– Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.

– Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio las personas trabajadoras de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos

– Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente Convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 120. *Comisión para la Protección de los Derechos Digitales en las Empresas.*

Se recomienda constituir en las empresas con convenio propio una Comisión para la Protección de los Derechos Digitales nombrados a partes iguales por la representación empresarial y la representación legal de los trabajadores, que ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, de negociar los criterios referidos en los preceptos anteriores de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio, el establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras, y la regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Disposición adicional primera.

El Nuevo Manual de Valoración de Puestos de Trabajo elaborado por el Tribunal Laboral de Cataluña se adopta como manual de valoración de clasificación por la Comisión Paritaria del Sector del Metal.

Disposición adicional segunda.

La formación recibida por las personas trabajadoras del Sector del Metal antes de la entrada en vigor de este Convenio Estatal, será equivalente a la regulada en el Anexo II, siempre que aquella abarque los contenidos formativos y la duración de ésta.

La formación a que se refiere el Capítulo XVIII ya fue reconocida en su día por la FMF, conforme al procedimiento específico ad hoc.

Disposición adicional tercera.

Las organizaciones firmantes de este Convenio asumen el compromiso de implantar una efectiva y homogénea cultura preventiva en todo el ámbito funcional y territorial del Sector del Metal, y de promocionar la integración de la prevención en los procesos de gestión de sus empresas, estando legitimadas las propias signatarias, sus entidades vinculadas y la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF), por su conocimiento específico de las condiciones socio-laborales y productivas, así como de los índices y tendencias de siniestralidad en el Sector, para impartir la formación preventiva, según los procedimientos establecidos en los Capítulos XVII y XVIII del presente Convenio.

Disposición adicional cuarta.

Los convenios colectivos de ámbito inferior deberán regular las guardias, retenes, disponibilidad, etc.

Disposición adicional quinta.

La Comisión Paritaria elaborará una tabla de convalidaciones de los módulos de formación en materia de prevención de riesgos laborales establecida en el presente Convenio, con los Certificados de Profesionalidad, los Títulos de Grado Medio y Titulados de Grado Superior de Formación Profesional, según cada caso.

Disposición adicional sexta.

Las empresas con convenio propio vigente, firmado antes del día 19 de junio de 2017, que se hubieran excluido del CEM, en todo o en parte, de conformidad con la legislación vigente y lo hubieran manifestado de forma expresa, mantendrán dicha exclusión hasta la finalización de su vigencia temporal, esto es, hasta la fecha de expiración establecida en el mismo.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Disposición transitoria primera.

La Comisión Negociadora se reunirá para negociar, a lo largo de la vigencia del Convenio, la sustitución de las normas complementarias de 1973 y 1976 para el subsector de montaje y mantenimiento.

Disposición transitoria segunda.

A partir del 1 de octubre de 2017, las empresas deberán cumplir con lo establecido en el Capítulo XVII y el Anexo II, en un plazo máximo de cuatro años, a razón de un cuarto de sus plantillas por cada año.

Disposición transitoria tercera.

Si a 1 de octubre de 2017 hubieran transcurrido cuatro años desde la finalización de la formación en materia preventiva recibida por la persona trabajadora, las empresas deberán cumplir con lo establecido en el artículo 106 en un plazo máximo de dieciocho meses a contar desde dicha entrada en vigor.

Disposición transitoria cuarta.

1. Con los objetivos de prestar un servicio de asesoramiento e información en prevención de riesgos laborales, especialmente hacia las pequeñas y medianas empresas del Sector (con plantillas entre 6 y 50 personas trabajadoras), así como para la elaboración de estudios e informes de situación sobre la evolución de la siniestralidad en el mismo, se podrá crear un Órgano Paritario en prevención de riesgos laborales, con el fin de organizar, en función de las posibilidades presupuestarias derivadas de fuentes financieras externas, planes genéricos de visitas paritarias a los centros de trabajo y, especialmente, sobre aquellos donde no exista representación legal de los trabajadores.
2. Las visitas se realizarán previo consentimiento de la empresa seleccionada.
3. Las visitas se llevarán a cabo de manera paritaria y coordinada con las organizaciones territoriales correspondientes, y por las personas con conocimiento suficientes en los riesgos laborales del Sector, elegidas por las organizaciones firmantes de este Convenio.
4. De cada una de las visitas se realizará el correspondiente informe, que obedecerá a los requisitos que pudieran establecerse por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales en sus respectivas convocatorias de proyectos financiables.
5. El carácter reservado de toda la información, comprende a las personas designadas para las visitas, debiendo guardar el correspondiente sigilo profesional. En ningún caso, y así constará en el correspondiente informe de visita, podrá éste surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio Órgano Paritario.

Por lo tanto, las personas que realicen las visitas deberán limitarse a la elaboración del oportuno informe sin inmiscuirse en las funciones representativas y técnicas que se desarrollen en la empresa.

ANEXO I

Actividades económicas de la industria y los servicios del Metal (CNAE)

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.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática.
28.13 Fabricación de otras bombas y compresores.
28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas.
28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
28.21 Fabricación de hornos y quemadores.
28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.
28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta.
28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho.
28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
29.10 Fabricación de vehículos de motor.
29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes.
30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte.
30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
30.40 Fabricación de vehículos militares de combate.
30.91 Fabricación de motocicletas.
30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*.

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

31.02 Fabricación de muebles de cocina*.

* Aquellos casos en los que 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*.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

* 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*.

* Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.

38.22 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos.
38.31 Separación y clasificación de materiales*.

* El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.).

38.32 Valorización de materiales ya clasificados

* La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.

39.00 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.
42.11 Construcción de carreteras y autopistas*.

* La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares.

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.

42.13 Construcción de puentes y túneles*.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

* «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.*

* Montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo.

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».

61.20 Telecomunicaciones inalámbricas.
61.30 Telecomunicaciones por satélite.
61.90 Otras actividades de telecomunicaciones.
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*.

* Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

71.20 Ensayos y análisis técnicos.
80.20 Servicios de sistemas de seguridad.
81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones*.

* Mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*

* Solamente la limpieza de maquinaria 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*.

* Cuando se trate de muebles y artículos metálicos.

95.25 Reparación de relojes y joyería.
95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.*

* Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.

ANEXO II

Contenidos formativos mínimos en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del Sector del Metal.

A. Formación para directivos de empresa:

1. Tendrá una duración mínima de 6 horas.
2. La modalidad de impartición será presencial o en teleformación.
3. Los contenidos mínimos se ordenarán conforme al siguiente esquema:

a) Integración de la prevención en la gestión de la empresa:

– La seguridad del producto.
– El manual (política, procedimientos, planes, etc.).
– Integración con los diferentes sistemas (calidad y medio ambiente). Gestión total.
– Las auditorías internas.

b) Obligaciones y responsabilidades:

– Funciones, obligaciones y responsabilidades.

c) Organización y planificación:

– Plan de prevención de riesgos laborales.
– Evaluación de riesgos.
– Planificación de la prevención.
– Sistemas de control sobre los riesgos existentes.
– Modalidades preventivas.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Tipos de riesgos. Factores psicosociales.

d) Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención:

– Los costes de los accidentes de trabajo.
– Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.

e) Legislación y normativa básica en prevención:

– Introducción al ámbito jurídico.
– Legislación básica y de desarrollo.

f) Seguridad vial.

B. Formación para personal de oficinas.

1. Tendrá una duración mínima de 6 horas.
2. La modalidad de impartición será presencial o en teleformación.
3. Los contenidos mínimos se ordenarán conforme al siguiente esquema:

a) Definición de los trabajos.
b) Técnicas preventivas:

– Pantallas de visualización.
– Medidas de emergencia. Conocimientos básicos.
– Primeros auxilios, mantenimiento de botiquín, etc.

c) Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Mobiliario adecuado frente a los riesgos posturales y ergonómicos, etc.
– Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.
– Observar y conocer los riesgos y las medidas preventivas necesarias.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo, iluminación, ambiente de trabajo.

d) Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Divulgación y participación.

e) Seguridad vial.

4. En todo caso, la formación preventiva para el personal de oficina incidirá, entre otros, en los riesgos derivados del uso de las pantallas de visualización de datos (PVD), de posturas incorrectas, de la fatiga mental y visual, riesgos de incendios, y de contactos eléctricos, así como sus correspondientes medidas preventivas. Asimismo, se incidirá en los aspectos de seguridad vial, en particular, si la acción formativa está orientada a empleados del área comercial de la empresa.

C. Formación para personas trabajadoras de las áreas de producción y/o mantenimiento. Formación de oficios.

1. Tendrá una duración mínima de 20 horas.
2. La formación se impartirá de manera presencial.
3. Se compondrá de una parte común o troncal, con una duración de 12 horas, y una parte específica, con una duración de 8 horas:

1. Parte común o troncal:

1.1 Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

– Riegos y medidas preventivas.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
– Almacenamiento y acopio de materiales.
– Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.
– Orden y limpieza.
– Señalización. Tránsito por el centro de trabajo.

1.2 Interferencias entre actividades.

– Actividades simultáneas o sucesivas.

1.3 Derechos y obligaciones.

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

1.4 Seguridad vial.

Duración apartados de 1.1 a 1.4: 9 horas.

1.5 Primeros auxilios y medidas de emergencia.

– Conocimientos específicos básicos. Objetivos y funciones.

Duración apartado 1.5: 3 horas.

2. Parte específica:

2.1 Definición de los trabajos.

– Descripción de los procedimientos y procesos seguros del trabajo del puesto de trabajo.

2.2 Técnicas preventivas específicas.

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación e información específica de riesgos.
– Riesgos específicos y medidas preventivas.
– Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).

2.3 Medios auxiliares, equipos y herramientas.

– Riesgos derivados del uso de los medios auxiliares, equipos y herramientas empleados en la actividad del oficio.

Duración de la parte específica: 8 horas.

4. Dentro del apartado 2.2 de la parte específica, se atenderá a los riesgos y medias preventivas vinculadas a la actividad desempeñada. En el supuesto, de que la actividad principal de la persona trabajadora esté formada por varias actividades vinculadas a diferentes oficios, se impartirá aquel módulo formativo que aglutine el mayor porcentaje o tiempo de la prestación, debiendo complementarse en el plazo de cuatro años el contenido formativo de las distintas actividades que conforman la prestación general del puesto de trabajo.
5. Los contenidos formativos mínimos para actividades no expresamente reguladas en este Convenio comprenderán la parte troncal establecida en apartado c) 3.1., con una

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

duración de 12 horas, y una parte específica de ocho horas conforme a lo establecido en el apartado c) 3.2 en función de la actividad no regulada, y serán impartidas en modalidad presencial. No obstante, las partes interesadas podrán plantear a la Comisión Paritaria del Sector del Metal la inclusión de nuevos contenidos formativos preventivos.

C.1) Contenido formativo para las actividades del CNAE 24: entre otras, trabajos de fabricación, producción y transformación del hierro, del acero y de los metales no férreos, y primera transformación (fabricación del acero, fundición de metales, fabricación de moldes, fabricación de tubos y similares).

La formación preventiva para estas actividades incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas:

Caídas al mismo nivel. Riesgos de caídas de objetos pesados. Riesgo de golpes contra objetos. Riesgos por proyección de partículas u objetos. Riesgos derivados del uso de sustancias peligrosas y productos químicos: Inhalación o ingestión de vapores, gases, humos, y sustancias químicas peligrosas. Riesgos de explosión. Riesgos de estrés térmico. Riegos de quemaduras. Riesgos de incendios. Riegos de radiaciones. Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Ruido. Caídas distinto nivel. Abrasión de las manos.

C.2) Contenido formativo para las actividades del CNAE 30.1 y 33.15: trabajos de construcción, reparación y mantenimiento naval en astilleros y muelles:

La formación preventiva para estas actividades incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas:

Riesgos derivados de la actividad y de las interferencias entre actividades. Caídas al mismo nivel. Caídas a diferente nivel. Espacios confinados. Riesgos derivados del uso de sustancias peligrosas y productos químicos: Inhalación o ingestión de vapores, gases, humos, y sustancias químicas peligrosas. Riesgos de explosión. Riegos de quemaduras. Riesgos de incendios. Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Riesgos de contactos eléctricos. Exposición a ruidos y vibraciones. Radiaciones. Riesgo de atropellamientos.

C.3) Contenido formativo para operarios en trabajos de forja.

La formación preventiva para los trabajos de forja incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y en sus correspondientes medidas preventivas:

Caídas al mismo nivel. Riesgos de atrapamientos en prensas. Riesgos por proyección de partículas u objetos. Riesgo de golpes contra objetos. Riesgos de cortes y pinchazos. Riesgos derivados del uso de sustancias peligrosas y productos químicos: Inhalación o ingestión de vapores, gases humos, y sustancias nocivas. Riesgos de explosión. Riesgos de estrés térmico. Riesgos de quemaduras. Riegos de incendios y de contactos eléctricos. Riesgos de radiaciones. Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Ruidos.

C.4) Contenido formativo para operarios en trabajos de soldadura y oxicorte.

La formación preventiva para los trabajos de soldadura y oxicorte incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y en sus correspondientes medidas preventivas:

Riesgos de caídas de objetos pesados. Riesgo de golpes contra objetos. Riegos de incendio. Riesgos de quemaduras. Riesgos por inhalación de humos y gases procedentes de la soldadura. Riesgos de explosión en la soldadura oxiacetilénica y corte por gas. Riesgos en piel y ojos por exposición a la radiación. Estrés térmico. Riesgos en atmósferas explosivas. Riesgos de contactos eléctricos. Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Mantenimiento del equipo de soldadura.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

C.5-6) Contenido formativo para operarios de máquinas de mecanizado por arranque de viruta o por abrasión.

Estos contenidos están dirigidos a operarios de máquinas herramientas que dan forma a las piezas a través del arranque de viruta o la abrasión. No siendo esta lista exhaustiva, entre este tipo de máquinas se encuentran los tornos, fresadoras, taladros, cepilladoras, esmeriladora, afiladora y rectificadora.

La formación preventiva para los trabajos de mecanizado por arranque de viruta o abrasión incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y en sus correspondientes medidas preventivas:

Golpes contra objetos o elementos de la máquina-herramienta. Riesgos por proyección de partículas u objetos, o por montajes defectuosos (virutas, líquidos de corte, elementos de la máquina). Atrapamientos. Quemaduras. Riesgos por inhalación de polvo metálico y contactos con fluidos de mecanizado. Riesgos por contactos eléctricos. Ruido y vibraciones. Riesgo de incendio.

C.7) Contenido formativo para operarios de máquinas de mecanizado por deformación y corte del metal:

Estos contenidos están dirigidos a operarios de máquinas herramientas que dan forma a las piezas a través de la deformación y corte del metal. No siendo esta lista exhaustiva entre este tipo de máquinas se encuentran los prensas, plegadoras, cizallas, curvadoras, perfiladoras.

La formación preventiva para los trabajos de mecanizado por deformación y corte incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y en sus correspondientes medidas preventivas:

Caídas al mismo nivel. Golpes contra objetos o elementos de la máquina-herramienta. Riesgos por proyección de partículas u objetos. Atrapamientos por y entre objetos. Riesgos por contactos eléctricos y de incendio. Riesgos por manipulación de cargas. Ruidos. Cortes con objetos afilados. Aplastamiento entre los útiles.

C.8) Contenido formativo para operarios en actividades de tratamientos superficiales de las piezas de metal: desengrasado, limpieza, decapado, recubrimiento, pintura.

La formación preventiva para los trabajos de tratamientos superficiales incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y en sus correspondientes medidas preventivas:

Riesgos de caídas al mismo nivel. Riesgo de proyección de fragmentos o partículas. Contactos con sustancias cáusticas o corrosivas. Exposición a contaminantes químicos: inhalación o ingestión de sustancias nocivas. Riesgos de incendios. Riesgos de explosiones. Riesgos de contactos eléctricos. Riesgos por manipulación de cargas. Sobreesfuerzos. Ruidos.

C.9) Contenido formativo para operarios en actividades de premontaje, montaje, cambio de formato y ensamblaje en fábricas.

La formación preventiva para los trabajos de montaje incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y en sus correspondientes medidas preventivas:

Caídas a distinto nivel. Caídas al mismo nivel. Caídas de objetos en manipulación. Caída de objetos desprendidos. Golpes contra objetos móviles e inmóviles. Riegos derivados de la manipulación manual de cargas y riesgos posturales. Movimientos repetitivos. Riegos derivados del uso de herramientas manuales. Exposición a riesgos químicos. Sobresfuerzos. Contactos térmicos. Riesgos de explosión y proyección de

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

fragmentos en el uso de instalaciones neumáticas. Riegos de contactos eléctricos. Exposición a ruidos. Exposición a vibraciones. Fatiga mental.

C.10) Contenido formativo para trabajos de carpintería metálica:

La formación preventiva para los trabajos de carpintería metálica incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas: Riesgo de golpes contra objetos. Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Riesgos derivados de los trabajos de soldadura. Exposición a polvos, gases y vapores. Exposición a ruido y vibraciones. Riesgos en altura. Heridas por cortes o pinchazos. Caídas al mismo nivel.

C.11) Contenido formativo para operarios en trabajos de joyería:

La formación preventiva para los trabajos de joyería y orfebrería incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y en sus correspondientes medidas preventivas:
Riesgos derivados de la utilización de agentes químicos. Riesgo de incendios. Riesgos derivados del uso de máquinas y herramientas. Riesgos derivados de la soldadura y fundición. Quemaduras.

C.12) Contenido formativo para los trabajos de mecánica, mantenimiento y reparación de máquinas, equipos industriales y/o equipos electromecánicos (industria aeroespacial, etc.)

La formación preventiva para los trabajos de mecánica, mantenimiento y reparación de máquinas, equipos industriales y/o equipos electromecánicos incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas:

Caídas a distinto nivel. Caídas al mismo nivel. Pisadas sobre objetos. Caídas de objetos en manipulación. Caída de objetos desprendidos. Golpes contra objetos móviles e inmóviles. Riesgos derivados del uso de máquinas, herramientas y útiles. Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Sobreesfuerzos. Riesgo de proyección de fragmentos o partículas. Contactos con sustancias cáusticas o corrosivas. Exposición a contaminantes químicos: inhalación o ingestión de sustancias nocivas. Riegos derivados del uso de aparatos de aire comprimido. Riesgos derivados del uso de puentes elevadores, y en su caso, trabajos en foso. Riegos derivados de la soldadura. Riesgos por contacto eléctrico. Riesgos en espacios confinados. Exposición a ruido y vibraciones. Atropellos por vehículos. Atrapamientos por piezas metálicas o transmisiones. Quemaduras por el motor. Atmósferas explosivas.

C.13) Contenido formativo para los trabajos en talleres de reparación de vehículos

La formación preventiva para los trabajos en talleres de reparación de vehículos, incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas:

Caídas a distinto nivel. Caídas al mismo nivel. Pisadas sobre objetos. Caídas de objetos en manipulación. Riesgo de cortes en la manipulación de piezas. Riesgo de golpes contra objetos. Atrapamiento por piezas. Caída de objetos desprendidos. Riesgos derivados de la manipulación de manual de cargas. Sobreesfuerzos. Riesgos posturales. Riesgo de proyección de fragmentos o partículas. Riesgos derivados del uso de maquinaria, herramientas y útiles. Contactos con sustancias causticas o corrosivas. Exposición a contaminantes químicos: inhalación o ingestión de sustancias nocivas. Riesgos derivados del uso de aparatos de aire comprimido. Riesgos derivados del uso de puentes elevadores, y en su caso, trabajos en foso. Riesgos derivados de la soldadura. Riesgo de contactos eléctricos y de incendio. Quemaduras. Exposición a ruidos y vibraciones. Atropellos por vehículos. Riesgos en espacios confinados.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Atmósferas explosivas. Riesgos derivados de la manipulación de vehículos GNC, GLP, híbridos y eléctricos y de la instalación de alto voltaje en los mismos.

C.14) Contenido formativo para trabajos de instalación, mantenimiento y reparación de equipos informáticos, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información, redes de información y datos (TICs)

La formación preventiva para los trabajos de instalación y reparación de equipos informáticos, incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y en sus correspondientes medidas preventivas:

Caídas de personas a distinto nivel, caídas de personas al mismo nivel, caída de objetos en manipulación, caída de objetos desprendidos, golpes y cortes por objetos o herramientas, riesgos derivados por una manipulación manual de cargas, riesgos eléctricos, riegos posturales, riesgos de incendios, fatiga mental y visual.

C.15) Contenido formativo para instaladores y reparadores de líneas y equipos eléctricos:

La formación preventiva para los trabajos de instalaciones y reparadores de líneas y equipos eléctricos incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas: Golpes y/ cortes por máquinas con partes móviles sin protección, Incendios, Ruido, Riesgos eléctricos en alta y baja tensión, riesgos derivados del uso de máquinas elevadoras, Riesgos de trabajos en altura, Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Caídas a diferente nivel. Real Decreto 614/2001.

C.16) Contenido formativo para trabajos de fontanería, instalaciones de calefacción-climatización, instalaciones de agua caliente sanitaria e instalaciones solares térmicas.

La formación preventiva para trabajos de fontanería, instalaciones de calefacción-climatización, instalaciones de agua caliente sanitaria e instalaciones solares térmicas, incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas: riesgos derivados del uso de herramientas de corte, riesgos derivados de los trabajos de soldadura, riesgo de incendio, riesgos en altura, riesgos de contactos eléctricos, riesgos en espacios confinados, riesgos en el manejo de gases combustibles y refrigerantes, riesgos higiénicos. Etiquetado de productos. Legionella. Riegos posturales. Atrapamientos. Riesgo térmico. Esfuerzo físico. Pisadas sobre objetos. Caídas personas mismo nivel. Caídas personas a distinto nivel.

C.17) Contenido formativo para los trabajos de mantenimiento, reparación e instalación de ascensores.

La formación preventiva para los trabajos de mantenimiento, reparación e instalación de ascensores incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas: las caídas de personas a distinto nivel a través de los huecos de las plantas y través del hueco de la caja del ascensor, caídas de objetos desprendidos, atrapamiento por la plataforma del montacargas, exposición a contactos eléctricos, choques y golpes con objetos móviles e inmóviles, golpes y cortes con herramientas, proyección de partículas, atrapamiento por o entre objetos y sobreesfuerzos. Posiciones forzadas. Riesgo de incendio.

C.18) Contenido formativo para los trabajos de aislamiento e impermeabilización.

La formación preventiva para los trabajos de trabajos de aislamiento e impermeabilización incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas: riesgos derivados de caídas de personas a distinto nivel, caídas de

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

objetos desprendidos, contactos con sustancias cáusticas o corrosivas, exposición a agentes químicos. Exposición a temperaturas extremas. Sobresfuerzos. Riesgos de incendios y explosiones. Caídas mismo nivel. Ruido. Proyección de partículas.

C.19) Contenido formativo para los trabajos de montaje de estructuras tubulares.

La formación preventiva para los trabajos de montaje de estructuras tubulares incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas:

Caídas de personas a distinto nivel. Caídas de personas al mismo nivel. Caída de objetos por derrumbamiento. Caída de objetos desprendidos. Golpes y cortes por objetos y herramientas. Sobreesfuerzos. Exposición a temperaturas extremas. Factores climatológicos adversos.

C.20) Contenido formativo para los trabajos de construcción y mantenimiento de vías férreas.

La formación preventiva para los trabajos de construcción y mantenimiento de vías férreas incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas:

Caídas al mismo nivel. Caídas a diferente nivel. Contactos eléctricos con la catenaria. Atrapamientos con maquinaria o cargas. Proyección de fragmentos o partículas. Riegos derivados de la manipulación manual de cargas. Inhalación de gases Sobresfuerzos. Vibraciones. Ruido. Arrollamiento por maquinaria ferroviaria. Dermatitis diversas. Vuelco de maquinaria.

C.21) Contenido formativo para trabajos de instalaciones, mantenimiento y reparación de infraestructuras de telecomunicaciones (TIC y digitalización).

La formación preventiva para los trabajos en instalaciones de telecomunicaciones incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas:

Riesgos eléctricos: trabajos sin tensión, con tensión, en proximidad, con tensiones de seguridad. Riesgos de caídas al mismo nivel. Riegos de caída de personas a distinto nivel (escaleras de mano, escaleras de repartidor, trabajos en fachadas, trabajos en postes de madera y hormigón, trabajos en tejados, trabajos en torres). Espacios confinados. Riesgos biológicos. Riesgos químicos. Radiaciones no ionizantes (campos electromagnéticos en telefonía móvil).

C.22) Contenido formativo para trabajos en gasoductos y redes de distribución de gases combustibles.

La formación preventiva para los trabajos en gasoductos y redes de distribución de gases combustibles, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas:

Riesgos eléctricos. Riesgos derivados de la existencia de otros servicios y técnicas de detección de éstos: busca-cables, busca-tubos, etc. Riegos derivados de las propiedades de los gases combustibles. Atmósferas explosivas y técnicas de detección de gases: explosímetros, detectores de gases, etc. Riegos de trabajos en altura. Espacios confinados y zanjas. Riesgos asociados a las pruebas neumáticas. Riesgos de incendios.

C.23) Contenido formativo para trabajos de otro tipo de instalaciones tales como instalaciones solares fotovoltaicas o instalaciones eólicas.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

La formación preventiva para los trabajos de otro tipo de instalaciones tales como instalaciones solares fotovoltaicas o instalaciones eólicas incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas: Riesgos de trabajos en altura. Riesgos derivados por la realización de trabajos en las proximidades de zonas, elementos o instalaciones potencialmente peligrosos. Riesgos eléctricos. Riesgos derivados del uso de máquinas elevadoras, Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Riesgos derivados del uso de las herramientas auxiliares o portátiles. Riesgo de incendio. Riesgos derivados de condiciones meteorológicas extremas. Espacios confinados.

C.24) Contenido formativo para trabajos de recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas.

La formación preventiva para los trabajos de recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas:

Caídas al mismo nivel. Riesgos de caídas de objetos pesados. Riesgo de golpes contra objetos. Riesgos de cortes y pinchazos. Riesgos de incendios. Riesgos derivados del uso de sustancias peligrosas y productos químicos: Inhalación o ingestión de vapores, gases humos, y sustancias nocivas. Riesgos de estrés térmico. Riesgos de quemaduras. Riesgos de radiaciones. Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Ruidos.

C.25) Contenido formativo para trabajos de control de calidad, verificación e inspección de materias en curso de fabricación y en productos terminados del sector.

La formación preventiva para los trabajos para trabajos de control de calidad, verificación e inspección de materias en curso de fabricación y en productos terminados del sector incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas:

Caídas al mismo nivel. Caídas a distinto nivel. Riesgos de cortes y pinchazos. Riesgos derivados del uso de sustancias peligrosas y productos químicos: Inhalación o ingestión de vapores, gases humos, y sustancias nocivas. Riesgos de estrés térmico. Riesgos de quemaduras. Riesgos de radiaciones. Riesgo de incendios. Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Golpes contra objetos móviles o inmóviles Riesgos de proyección de partículas y objetos. Ruidos.

C.26) Contenido formativo para conductores/transportistas.

Para aquellas actividades para las que no se precise título de operador de transportes, la formación preventiva incidirá, entre otros, en los factores de riesgo ligados a las condiciones de seguridad (velocidad, alcohol, fármacos, etc.), a las condiciones de trabajo (fatiga, sueño, estrés, alimentación), a las condiciones de ergonomía postural (posición de conducción) y sus medidas preventivas. Manipulación manual de cargas. Exposición al ruido.

C.27) Contenido formativo para conductores de carretillas elevadoras:

La formación preventiva incidirá, entre otros, en los factores de pérdida de estabilidad de la carretilla elevadora, pérdida de estabilidad de la carga, operaciones de carga y descarga, transporte de cargas, riesgos para el conductor y para los peatones y correspondientes medidas preventivas. Choques contra objetos. Atrapamientos. Traumatismos.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

C.28) Contenido formativo para operadores de puente-grúa:

La formación preventiva incidirá, entre otros, en los elementos del puente-grúa desde el punto de vista de la seguridad. Normas fundamentales de uso de los puentes grúa. Elementos principales de seguridad en el puente grúa. Operaciones especialmente peligrosas en el manejo de puente grúa. Caídas a diferente nivel. Caída por objetos por desplome o derrumbamientos. Caída de objetos en manipulación. Caída objetos desprendidos. Choques contra objetos inmóviles y móviles. Atrapamiento por o entre objetos. Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Ruido. Sobreesfuerzos. Riesgo de contacto eléctrico.

C.29) Contenido formativo para operadores de plataformas elevadoras:

La formación preventiva para los trabajos de operadores de plataforma elevadoras incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas: Caídas a distinto nivel. Caídas al mismo nivel. Vuelco de equipo. Caída de materiales sobre personas y/o bienes. Golpes contra objetos móviles o inmóviles. Atrapamientos. Contactos eléctricos.

C.30) Contenido formativo para operarios en almacén y logística y aprovisionamiento en los procesos de fabricación (incluyendo entre otras actividades el empaquetado, preparación de productos, reprocesado, con la ayuda o no de elementos mecánicos y otras tareas de aprovisionamiento y suministro de materiales y componentes).

La formación preventiva para los operarios de almacén y logística en los procesos de fabricación (incluyendo entre otras actividades el empaquetado, preparación de productos, reprocesado, con la ayuda o no de elementos mecánicos) incidirá, entre otros, en los siguientes riesgos y sus correspondientes medidas preventivas:

Caídas al mismo nivel. Caídas a diferente nivel. Golpes contra objetos. Atropellos. Caídas por objetos por desprendimiento. Riesgos de cortes. Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Riesgos derivados del uso de transpaletas y carretillas elevadoras. Sobreesfuerzos. Atrapamientos. Riesgos de movimientos repetitivos. Estrés térmico.

C.31) Contenido formativo para conductores de grúas móviles autopropulsadas:

La formación preventiva incidirá, entre otros, en los factores de pérdida de estabilidad de la grúa móvil, pérdida de estabilidad de la carga, operaciones de carga y descarga, transporte de cargas, riesgos para el conductor y para los peatones y correspondientes medidas preventivas.

Elementos de la grúa móvil desde el punto de vista de la seguridad. Normas fundamentales de uso de las grúas móviles. Elementos principales de seguridad en las grúas móviles. Operaciones especialmente peligrosas en el manejo las grúas móviles. Caídas a diferente nivel. Caída por objetos por desplome o derrumbamientos. Caída de objetos en manipulación. Caída objetos desprendidos. Choques contra objetos inmóviles y móviles. Atrapamiento por o entre objetos. Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas. Ruido. Sobreesfuerzos, Riesgo de contacto eléctrico.

C.32) Contenido formativo para actividades que no se encuentren expresamente reguladas en este convenio.

La formación preventiva para actividades que no se encuentren expresamente regulados en este Convenio incidirá, entre otros, en los riesgos de la actividad y sus correspondientes medidas preventivas. En todo caso, para el diseño e impartición de la formación preventiva, se atenderá a los contenidos establecidos para la parte troncal y la parte específica regulados en apartado C. 1 y C. 2.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

D. Formación de personas trabajadoras con funciones preventivas de nivel básico.

1. Tendrá una duración mínima de 50 horas.
2. Los contenidos mínimos se ordenarán conforme al siguiente esquema:

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

II. Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
b) Riesgos ligados al medioambiente de trabajo.
c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
e) Planes de emergencia y evacuación.
f) El control de la salud de las personas trabajadoras.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.
IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

V. Primeros auxilios.

3. Dentro de este módulo se impartirán en la modalidad presencial, según el caso, los contenidos relativos a la actividad de las personas trabajadoras del área de producción o/y mantenimiento con un duración de 20 horas, pudiendo impartirse el resto de horas hasta llegar a las 50 en modalidad de teleformación.

E. Formación de reciclaje:

1. La formación de reciclaje tendrá una duración mínima de 4 horas que será impartida cada 4 años.
2. La formación se impartirá de manera presencial, si bien se permitirá la modalidad de teleformación para las acciones de reciclaje de directivos y personal de oficina.
3. El esquema formativo será el mismo que el establecido para la formación mínima de directivos, personal de oficina o la parte específica de la formación de las personas trabajadoras del área de producción y/o mantenimiento según corresponda.
4. Asimismo, esta acción formativa se impartirá, antes de la incorporación al puesto de trabajo, en el caso de que la persona trabajadora haya estado de manera continuada alejado del sector durante al menos un año.
5. En el supuesto, de que la actividad principal de la persona trabajadora esté formada por varias actividades vinculadas a diferentes oficios, se atenderá, en el esquema general del módulo de reciclaje, a que la formación abarque todos los riegos y medidas preventivas asociados a los mismos.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO III

Reconocimiento de la formación recibida por las personas trabajadoras sobre la consideración del lugar de trabajo como obra de construcción, y realicen su actividad en un lugar trabajo distinto, y viceversa

Formación en origen	Acceso a:	Requisitos previos
Curso nivel básico metal (50 horas).	Curso nivel básico construcción (60 horas).	Módulo de 14 horas sobre parte troncal de oficios definido como patrón base (Anexo VI apartado B).
Curso nivel básico metal (50 horas).	Curso oficio construcción (20 horas).	Módulo parte específica oficio (6 horas).
Curso nivel básico construcción (60 horas).	Curso nivel básico metal (50 horas).	Convalidación automática.
Curso nivel básico construcción (60 horas).	Curso oficio metal (20 horas).	Módulo parte específica oficio (8 horas).
Curso oficio construcción (20 horas).	Curso oficio metal (20 horas).	Módulo parte específica oficio (8 horas).
Curso oficio metal (20 horas).	Curso oficio construcción (20 horas).	Módulo parte específica de oficio (6 horas).

ANEXO IV

Contenidos formativos mínimos en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción

1) Contenido formativo del primer ciclo de formación: Nivel inicial

Este contenido formativo, que tendrá una duración de 8 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

a) Conceptos básicos sobre seguridad y salud:

– El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
– Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicas en esta materia.

b) Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos:

– Caídas a distinto nivel, manipulación de cargas, medios de protección colectiva, equipos de protección individual, etc.
– Medios auxiliares (andamios colgados, modulares, borriquetas, etc.).
– Equipos de trabajo (aparatos elevadores, pequeña maquinaria, etc.).
– Señalización.
– Simbología de los productos y materiales utilizados en las obras de construcción.

c) Primeros auxilios y medidas de emergencia:

– Procedimientos generales.
– Plan de actuación.

d) Derechos y obligaciones:

– Participación, información, consulta y propuestas

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

2) Contenido formativo en función del puesto: Segundo ciclo de formación.

Los programas formativos y contenidos específicos para los trabajos de cada puesto o familia profesional de aquellos cursos que, como consecuencia de lo previsto en el artículo 10.2 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, serán impartidos por las empresas o por la FMF, bien directamente o a través de centros de formación previamente homologados, que serán los que se señalan a continuación.

3) Contenido formativo para los directivos de las empresas.

a) El compromiso en materia preventiva de los responsables de la empresa se considera imprescindible para que la estructura jerárquica tenga presente la seguridad y salud en todos los aspectos que se suscitan durante la ejecución de las actividades y sectores del Metal que trabajan en las obras de construcción, ya que sin su implicación se hace imposible conseguir la cultura preventiva pretendida dentro de la empresa. Así pues, se requiere una formación en materia preventiva de esta figura en la estructura empresarial.

b) El contenido formativo para directivos de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa:

– La seguridad del producto.
– El manual (política, procedimientos, planes, etc.).
– Integración con los diferentes sistemas (calidad y medioambiente). Gestión total.
– Las auditorías internas.

B. Obligaciones y responsabilidades:

– Funciones, obligaciones y responsabilidades

C. Organización y planificación:

– Plan de prevención de riesgos laborales.
– Evaluación de riesgos.
– Planificación de la prevención.
– Sistemas de control sobre los riesgos existentes.
– Modalidades preventivas.

D. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención:

– Los costes de los accidentes de trabajo.
– Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.

E. Legislación y normativa básica en prevención:

– Introducción al ámbito jurídico.
– Legislación básica y de desarrollo.

4) Contenido formativo para los responsables y los técnicos de ejecución de la actividad.

a) Respecto de los responsables y de los técnicos de ejecución de la actividad, al poder impartir órdenes, se hace imprescindible que tengan los conocimientos preventivos con gran claridad. Su formación en materia preventiva es ineludible para que la cadena de comunicación de las órdenes de trabajo, desde el punto de vista preventivo, no sufra en el origen una distorsión, que influya negativamente en los procesos sucesivos.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

b) El contenido formativo para responsables y técnicos de ejecución de la actividad, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras:

– Análisis de los riesgos y de las protecciones más usuales del Sector del Metal en las obras de construcción.

B. Técnicas preventivas:

– Seguridad, higiene, ergonomía, medicina, psicosociología y formación.

C. Estudios y planes de seguridad y salud.

– Contenidos exigibles.
– Documentos de obra: libro de incidencias, certificados exigibles, otros documentos.

D. Calendarios y fases de actuaciones preventivas:

– Detección del riesgo.
– Análisis estadísticos de accidentes, índices estadísticos.
– Análisis de las protecciones más usuales en la edificación (redes, barandillas, medios auxiliares, etc.).
– Modalidades preventivas (servicio de prevención propio, mancomunado, ajeno, persona trabajadora designada).

E. Órganos y figuras participativas:

– Inspecciones de seguridad.
– Coordinador en materia de seguridad y salud.
– Persona trabajadora designado.
– Delegado de prevención.
– Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.
– Administraciones autonómicas.
– Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de los anteriores.

F. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras:

– Comité de seguridad y salud.
– La importancia de la formación e información de las personas trabajadoras.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.

G. Legislación y normativa básica de prevención:

– Introducción al ámbito jurídico.
– Legislación básica y de desarrollo.

5) Contenido formativo para mandos intermedios.

1. La comunicación entre los Técnicos de ejecución y las personas trabajadoras pasa, por éstos tengan los conocimientos preventivos suficientes que permitan que esta transmisión de órdenes se realice sin olvidar los aspectos de seguridad y salud a tener en cuenta en cada actividad a ejecutar, y que a su vez posean las nociones pedagógicas y didácticas suficientes que permitan la claridad de las comunicaciones.
2. El contenido formativo para mandos intermedios, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

A. Integración de la prevención en la producción:

– Los riesgos en las diferentes fases de ejecución del trabajo en la obra.
– Evaluación y tratamiento. Organización de la prevención.

B. Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo:

– Detección y evaluación básica de riesgos.
– Comunicación de las órdenes de trabajo.

C. Tipología de riesgos. Técnicas preventivas:

– Riesgos en la construcción.
– Análisis de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.

D. Plan de seguridad y salud:

– Contenidos exigibles del plan de seguridad y salud
– Documentos de obra (libro de incidencias, documentos exigibles, etc.)

E. Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica:

– Riesgos específicos.

F. Coordinación de las subcontratas:

– Interferencias entre actividades.
– Planificación.

G. Primeros auxilios y medidas de emergencia:

– Conocimientos básicos, objetivos y funciones.

H. Órganos y figuras participativas:

– Inspecciones de seguridad.
– Coordinador en materia de seguridad y salud.
– Persona trabajadora designada.
– Delegado de prevención.
– Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.
– Administraciones autonómicas.
– Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

6) Contenido formativo para delegados de prevención.

1. El contenido formativo para los delegados de prevención deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El contenido formativo para delegados de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 50 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Trabajo y salud:

– Relación entre trabajo y salud.
– Conceptos básicos.
– Trabajo y medioambiente.
– Conceptos básicos de medioambiente.

B. Fundamentos de la acción preventiva:

– Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de prevención de riesgos laborales.
– Consulta y participación de las personas trabajadoras. Los delegados de prevención.
– Factores de riesgo.
– Técnicas preventivas.

C. Organización y gestión de la prevención en la empresa:

– La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
– Gestión y organización de la prevención.
– Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral.
– Responsabilidades y sanciones.
– Capacidad de intervención de los delegados de prevención.

D. Formación específica en función del área de actividad:

– Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes.
– Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad que se efectúe dentro del sector de la construcción.

7) Contenido formativo para administrativos.

1. La movilidad de las personas trabajadoras en las obras de construcción requiere un control sistemático y constante del personal que accede a las mismas. Esta tarea recae generalmente en los administrativos de obra, por lo que se hace muy necesaria la formación de éstos en materia preventiva con el fin de tener un control del personal que en cada momento se encuentra en el centro de trabajo y conocer los requisitos que en esta materia deben cumplir las diferentes empresas que participan en la ejecución de una obra.
2. El contenido formativo para administrativos, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:
– Labor del secretario del comité de seguridad y salud u otros órganos conjuntos de coordinación.
– Conocimiento documental. Sus procedimientos.
– Control documental (aviso previo, apertura de centro de trabajo, documentación a aportar por los subcontratistas, seguimiento de la vigilancia de la salud, etc.)

B. Técnicas preventivas:

– Conocimientos básicos sobre los medios de protección colectiva y los equipos de protección individual.
– Pantallas de visualización.
– Medidas de emergencia. Conocimientos básicos.
– Primeros auxilios, mantenimiento de botiquín, etc.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Mobiliario adecuado frente a los riesgos posturales y ergonómicos, etc.
– Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.
– Observar y conocer los riesgos y las medidas preventivas necesarias.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo, iluminación, ambiente de trabajo.
– Documentación necesaria y mantenimiento del panel informativo de obra

D. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas.
– Técnicas de comunicación.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Técnicas de trabajo en equipo.
– Análisis de problemas y toma de decisiones.

E. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Divulgación y participación.

8) Contenido formativo de las actividades del Sector del Metal en obras de construcción.

El contenido formativo para las personas trabajadoras del Sector del Metal que realizan las actividades señaladas en el artículo 95.1 de este Convenio en obras de construcción, es el siguiente:

1. Contenido formativo para ferrallado:

El contenido formativo para ferrallado, cuyo módulo tendrá una duración de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

– Ferralla armada en taller o en obra. Acopio.
– Armado y montaje en forjados, muros, trincheras, vigas, pilares, escaleras, rampas, etc.

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Equipos de corte y doblado.
– Herramientas, pequeño material, etc.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas necesarias.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo.
– Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
– Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas.

F. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

2. Contenido formativo para electricidad, relativo a los trabajos de montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

El contenido formativo para estas actividades, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

– Líneas eléctricas aéreas y subterráneas de alta y baja tensión.
– Centros de transformación.
– Subestaciones.
– Montaje y mantenimiento eléctrico industrial y edificación.
– Instalaciones provisionales de obra.

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Montaje, utilización y desmontaje de línea de vida, verticales y horizontales, en los distintos tipos de apoyos y estructuras.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Escaleras.
– Pequeño material.
– Equipos portátiles y herramientas.
– Máquinas de tiro, de freno, de empalmar, poleas, gatos, carros de salida a conductores, pértigas de verificación de ausencia de tensión.
– Plataformas elevadoras.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas específicas.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo y del tránsito por el mismo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas.
– Previsión de las necesidades de los diferentes equipos eléctricos.

F. Primeros auxilios y medidas de emergencia:

– Conocimientos específicos básicos. Objetivos y funciones.

G. Derechos y Obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

3. Contenido formativo para fontanería e instalaciones de climatización:

El contenido formativo para estas actividades, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

– Instalaciones provisionales de obra.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Bajantes.
– Instalación colgada.
– Instalaciones en locales (servicios, cocinas, baños, etc.).
– Urbanizaciones, pozos, arquetas, etc.

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento)
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento)

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Equipos portátiles y herramientas.
– Equipos de soldadura.
– Andamios.
– Pequeño material, etc.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas necesarias.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo y del tránsito por el mismo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas.

F. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

4. Contenido formativo para la instalación de ascensores:

El contenido formativo para la instalación de ascensores, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

– Aparatos elevadores sujetos a reglamento de ascensores.
– Componentes principales del ascensor.
– Operaciones en el mantenimiento de ascensores.

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del Plan de Seguridad y Salud en la tarea concreta.
– Protecciones colectivas.
– Equipos de protección individual.
– Equipos de protección individual para trabajos en altura.
– Señalización.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Operaciones y útiles Empleados en el montaje de ascensores.
– Escaleras manuales.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Herramientas manuales y portátiles.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas necesarias.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo y del tránsito por el mismo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas.

F. Primeros auxilios y medidas de emergencia:

– Conocimientos específicos básicos.

G. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

5. Contenido formativo para operadores de aparatos elevadores:

El contenido formativo para operadores de aparatos elevadores, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

– Tipos de máquinas y equipos, componentes principales.
– Grúa torre, montacargas, maquinillo, plataformas de elevación móviles, manipuladoras telescópicas, etc.

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del plan de seguridad y salud en el uso de la máquina o del equipo de trabajo concreto. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Formación específica del operador. Autorización de uso.
– Señalización.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Útiles de la máquina o del equipo de trabajo
– Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas necesarias.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo (instalaciones de alta tensión, limitaciones de carga y alcance). Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
– Emplazamiento de la máquina o del equipo.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas. Interferencias con otras máquinas de la zona (grúas).
– Protocolos de actuación de los operadores en caso de interferencias.

F. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

6. Contenido formativo para operadores de equipos manuales:

El contenido formativo para operadores de equipos manuales, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

– Tipos de equipos. Tronzadora, cizalladora, radial, guillotina, pulidora, martillos neumáticos etc.
– Procedimientos de trabajo

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del plan de seguridad y salud en el uso del equipo de trabajo concreto.
– Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Formación específica del operador. Autorización de uso.
– Señalización.
– Conexiones eléctricas o mecánicas.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Útiles del equipo de trabajo.
– Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas necesarias.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo (ubicación de acopios y material de desecho, proximidad de conexiones). Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
– Tránsito por la obra (zanjas, desniveles).
– Implantación en el lugar de trabajo (prevención de caídas de personas a distinto nivel, daños a terceros, etc.

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas.
– Ventilación del lugar de trabajo. Ruidos.
– Señalización y tránsito.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

F. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

7. Contenido formativo para instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas cerrajería y carpintería metálica:

El contenido formativo para estas actividades, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

– Dependiendo del puesto de trabajo, se podrán definir los siguientes trabajos: Trabajos mecánicos, ferroviarios, instalaciones de edificios, los referidos a instalaciones de telecomunicaciones, a instalaciones de gas y agua, así como otros más específicos relativos a instalaciones y mantenimiento urbano, montaje y desmontaje de andamios industriales y montaje de aislamiento industrial.

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Formación específica del operador.
– Señalización.
– Conexiones eléctricas o mecánicas.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Escaleras.
– Útiles de equipo de trabajo.
– Pequeño material.
– Equipos portátiles y herramientas.
– Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, plataformas elevadoras, etc.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas específicas.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo y del tránsito por el mismo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas.
– Previsión de las necesidades de los diferentes equipos.

F. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

– Conocimientos específicos básicos. Objetivos y funciones.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

G. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

8. Contenido formativo para los trabajos de aislamiento e impermeabilización.

El contenido formativo para los trabajos de aislamiento e impermeabilización, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

– Conceptos y principios básicos.
– Materiales aislantes. Características y formas de presentación.
– Productos de impermeabilización. Tipos y características.
– Técnicas y procedimientos de instalación o aplicación del material aislante (cerramientos verticales, cubiertas, divisiones interiores, techos, suelos, conducciones, etc.).
– Técnicas de impermeabilización (cubiertas, cerramientos verticales, elementos enterrados, depósitos, etc.).

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Riesgos específicos y medidas preventivas.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Equipos de proyección o de inyección.
– Mezcladoras mecánicas.
– Soldadores y sopletes.
– Equipos de trabajo específicos para la realización de trabajos temporales en altura.
– Equipos portátiles, herramientas y pequeño material.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas necesarias.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
– Almacenamiento y acopio de materiales. Orden y limpieza.
– Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas

F. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

9. Contenido formativo para los trabajos de montaje de estructuras tubulares.

El contenido formativo para los trabajos de montaje de estructuras tubulares, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

– Tipos de estructuras tubulares y sus características (andamios, torres, cimbras, apuntalamientos, etc.)
– Procesos de montaje, desmontaje y modificación

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Instrucciones de montaje y desmontaje.
– Condiciones de resistencia y estabilidad (cargas admisibles, apoyos, arriostramientos, estabilizadores, etc.).
– Riesgos específicos (caídas de personas y de objetos desde altura, etc.) y medidas preventivas.
– Medidas de seguridad frente a las condiciones meteorológicas adversas.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento). Utilización de equipos de protección individual anticaídas.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Equipos y útiles de elevación de cargas.
– Equipos portátiles, herramientas y pequeño material.
– Dispositivos de seguridad y de protección asociados a la estructura tubular.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas necesarias.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
– Almacenamiento y acopio de materiales. Orden y limpieza.

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas.
– Protocolos de actuación.

F. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

10. Contenido formativo para los trabajos de construcción y mantenimiento de vías férreas.

El contenido formativo para los trabajos de construcción y mantenimiento de vías férreas, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

A. Definición de los trabajos.

– Actividades ferroviarias (trabajos previos; puesta en obra de balasto, traviesas y carriles; bateo, alineación, perfilado y desguarnecido de la vía; montaje de catenaria, electrificación e instalaciones de seguridad y comunicaciones; etc.)
– Tipos de máquinas y equipos (dresina, perfiladora, bateadora, estabilizador dinámico, desguarnecedora, tren de renovación rápida, pórticos, maquinaria bivial, castillete de catenaria, extendedora de balasto, maquinaria ligera de vía)

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Riesgos específicos y medidas preventivas.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Señalización específica.
– Autorización y uso de la maquinaria.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Plataformas sobre diplorys.
– Accesorios de elevación y útiles de trabajo para la manipulación de cargas.
– Equipos de soldadura.
– Equipos portátiles, herramientas y pequeño material.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas necesarias (atropello y arrollamiento, contacto eléctrico, exposición al ruido...).
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo (control de accesos, desplazamiento por la vía, condiciones meteorológicas adversas, trabajos nocturnos, etc.).
– Almacenamiento y acopio de materiales. Orden y limpieza.
– Control y vigilancia de los trabajos. Piloto de seguridad.

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas (trabajos con circulación ferroviaria, interferencias con carreteras, etc.).

F. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

11. Contenido formativo para los trabajos de mantenimiento de maquinaria y vehículos en obras de construcción:

El contenido formativo para los trabajos para los trabajos de mantenimiento de maquinaria y vehículos en obras de construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

– Actividades de montaje, reparación y mantenimiento de maquinaria y vehículos en obras de construcción.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Riesgos específicos y medidas preventivas. Caídas de personas y de objetos desde altura. Riesgos eléctricos por trabajos con presencia de líneas eléctricas aéreas y enterradas. Manipulación manual de cargas, Exposición a posturas forzadas. Espacios confinados. Exposición a contaminantes físicos, etc.
– Métodos de enclavamiento, consignación, bloqueo de maquinaria.
– Medidas de seguridad frente a condiciones meteorológicas adversas.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Señalización específica.
– Autorización y uso de la maquinaria.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Equipos de elevación y transporte de cargas (grúas, camión grúa, carretillas, transpaleta, etc.).
– Escaleras, plataformas de trabajo fijas y móviles.
– Equipos portátiles y herramientas.
– Vehículos taller y furgonetas.
– Equipos de soldadura y oxicorte.
– Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, etc. (RD 1215).

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas necesarias.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo (espacios confinados, zonas ATEX, etc.). Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
– Almacenamiento y acopio de materiales. Orden y limpieza.
– Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas.
– Señalización y tránsito.
– Previsión de las necesidades de los diferentes equipos: propios y de la obra.

F. Primeros auxilios y medidas de emergencia:

– Conocimientos básicos, objetivos y funciones

G. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

12. Contenido formativo para trabajos en instalaciones de telecomunicaciones:

El contenido formativo para trabajos en instalaciones de telecomunicaciones, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Tipos de instalaciones de telecomunicaciones: instalaciones en fachadas, aéreas, subterráneas, cámaras de registros, torres móviles, torres de comunicaciones, etc.
– Equipos de trabajo más comunes.

B. Técnicas preventivas específicas:

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Riesgo eléctrico: Nociones básicas. RD 614/2001, trabajos en centros de transformación, trabajos sin tensión, baterías, con tensión, en proximidad, con tensiones de seguridad.
– Caídas de personas al mismo nivel.
– Caídas de personas a distinto nivel: escaleras de mano, escaleras de repartidor, trabajos en fachadas, trabajos en postes de madera y hormigón, trabajos en tejados, trabajos en torres.
– Espacios confinados.
– Riesgos biológicos.
– Riesgos químicos.
– Iluminación, ruido, vibraciones, condiciones climatológicas.
– Radiaciones no ionizantes (campos electromagnéticos en telefonía móvil).
– Trabajos de fusionado de fibra óptica.
– Trabajos en salas de equipos.
– Manejo manual de cargas.
– Trabajos en vía pública y seguridad vial.
– Consignas de actuación ante emergencias y accidentes. Protocolo PAS.

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Accesorios de elevación y de eslingado y útiles de carga.
– Escaleras de mano.
– Equipos portátiles, herramientas y pequeño material.
– Maquinaria de movimiento de tierra y obra civil: excavadoras, martillo neumático, compresores, etc.
– Otros equipos de trabajo (compactador manual, equipos de soldadura, etc.).

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas necesarias.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo (características y comportamiento del terreno, espacios confinados, servicios afectados, construcciones colindantes, etc.). Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
– Almacenamiento y acopio de materiales. Orden y limpieza.
– Manipulación y almacenamiento (verificación de incompatibilidades) de productos químicos. Ficha de datos de seguridad.
– Permisos de trabajo.
– Señalización.

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas.
– Protocolos de actuación.
– Coordinación Actividades Empresariales (RD 171/ RD 1627).

F. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

– Conocimientos específicos básicos. Objetivos y funciones.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

G. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

13. Contenido formativo para trabajos en gasoductos y redes de distribución de gases combustibles:

El contenido formativo para trabajos en gasoductos y redes de distribución de gases combustibles, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Definición de los trabajos:

– Tipos de gasoductos y redes de distribución de gases combustibles.
– Tipos de terrenos: Características y comportamiento.
– Proceso de ejecución (detección previa de otros servicios como agua, electricidad, telecomunicaciones, propano, etc., perforación y apertura de zanjas, entibado, montaje y unión de elementos, pruebas de neumáticas de resistencia y/o de estanquidad, señalización de seguridad de las conducciones, relleno de la zanja, compactación, puesta en servicio, etc.)
– Trabajos de mantenimiento, reparación, rehabilitación y renovación de redes.
– Equipos de trabajo más comunes.
– Puestas en marcha. Trabajos en carga.

B. Técnicas preventivas específicas:

– Tipos de gasoductos y redes de distribución de gases combustibles.
– Tipos de terrenos: Características y comportamiento.
– Proceso de ejecución (detección previa de otros servicios como agua, electricidad, telecomunicaciones, propano, etc., perforación y apertura de zanjas, entibado, montaje y unión de elementos, pruebas de neumáticas de resistencia y/o de estanquidad, señalización de seguridad de las conducciones, relleno de la zanja, compactación, puesta en servicio, etc.)
– Trabajos de mantenimiento, reparación, rehabilitación y renovación de redes.
– Equipos de trabajo más comunes.
– Puestas en marcha. Trabajos en carga

C. Medios auxiliares, equipos y herramientas:

– Tipos de gasoductos y redes de distribución de gases combustibles.
– Tipos de terrenos: Características y comportamiento.
– Proceso de ejecución (detección previa de otros servicios como agua, electricidad, telecomunicaciones, propano, etc., perforación y apertura de zanjas, entibado, montaje y unión de elementos, pruebas de neumáticas de resistencia y/o de estanquidad, señalización de seguridad de las conducciones, relleno de la zanja, compactación, puesta en servicio, etc.)
– Trabajos de mantenimiento, reparación, rehabilitación y renovación de redes.
– Equipos de trabajo más comunes.
– Puestas en marcha. Trabajos en carga.

D. Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:

– Riesgos y medidas preventivas necesarias.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo (características y comportamiento del terreno, espacios confinados, servicios afectados, construcciones colindantes, etc.). Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
– Almacenamiento y acopio de materiales. Orden y limpieza.
– Manipulación y almacenamiento (verificación de incompatibilidades) de productos químicos. Ficha de datos de seguridad.
– Permisos de trabajo.
– Señalización.

E. Interferencias entre actividades:

– Actividades simultáneas o sucesivas.
– Protocolos de actuación.
– Coordinación Actividades Empresariales (RD171/ RD1627).

F. Primeros auxilios y medidas de emergencia.

– Conocimientos específicos básicos. Objetivos y funciones.

G. Derechos y obligaciones:

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención.
– Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

9) Contenido formativo para el nivel básico de prevención de las actividades del metal en la construcción.

El contenido formativo para el nivel básico de prevención de las actividades del metal en la construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 60 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud:

– El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
– Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
– Otras patologías derivadas del trabajo.
– Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicos en esta materia.

B. Riesgos generales y su prevención:

– Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
– Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo.
– La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
– Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual.
– Planes de emergencia y evacuación.
– El control de la salud de las personas trabajadoras.

C. Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción:

– Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes (redes, barandillas, andamios, plataformas de trabajo, escaleras, etc.).
– Implantación de obra. Locales higiénico sanitarios, instalaciones provisionales, etc.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

D. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos:

– Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
– Organización preventiva del trabajo: «rutinas» básicas.
– Documentación: recogida, elaboración y archivo.
– Representación de las personas trabajadoras. Derechos y obligaciones (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, personas trabajadoras designadas, etc.).

E. Primeros auxilios:

– Procedimientos generales.
– Plan de actuación.

ANEXO V

Procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales

I. Objetivo.

El presente procedimiento está dirigido a aquellas entidades que proyecten homologar la formación que imparten en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo XVIII de este convenio.

II. Requisitos.

1. Las entidades deberán tener a su disposición las aulas y la equipación necesaria para impartir la formación. Las instalaciones habrán de cumplir con las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad exigidas por la legislación aplicable a los centros de formación. La dotación de los servicios higiénico-sanitarios será acorde con la capacidad del centro.

Los centros de formación podrán ser fijos o itinerantes (aulas móviles, locales situados en la propia obra, etc.).

2. Para el desarrollo de las actividades formativas, las entidades tendrán que contar con los recursos humanos, materiales y didácticos que permitan llevar a cabo la actividad formativa, en función del ámbito geográfico de actuación y del número de alumnos que proyecten formar, según las necesidades concretas.

El personal docente dispondrá de una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior según lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Además, el citado personal será conocedor de las técnicas preventivas específicas aplicables al sector de la construcción y contará con una experiencia acreditada en este ámbito.

3. Las entidades que proyecten ser homologadas tendrán que aplicar los contenidos didácticos que se recogen en el Anexo IV del Convenio Estatal: primer ciclo de formación: formación inicial; segundo ciclo de formación: contenidos formativos en función del puesto de trabajo o por oficio y nivel básico de prevención de la actividades del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción, a los efectos de su reconocimiento en la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

4. Como modalidad para la impartición se determina lo siguiente:

a) Primer ciclo de formación: la formación inicial se realizará en la modalidad presencial.

b) Segundo ciclo de formación: los contenidos formativos en función del puesto de trabajo o por oficio se practicarán en la modalidad presencial.

El contenido formativo para directivos tendrá una duración de diez horas, y se podrá desarrollar en la modalidad presencial o en la modalidad mixta presencia teleformación, en cuyo caso la parte presencial tendrá una duración, como mínimo, de dos horas y

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

media. Igualmente, y con carácter excepcional, esta acción formativa se podrá impartir en la modalidad de teleformación.

El contenido formativo para administrativos tendrá una duración de veinte horas, y se podrá desarrollar en la modalidad presencial o en la modalidad mixta presencia teleformación, en cuyo caso la parte presencial tendrá una duración, como mínimo, de cinco horas.

c) La formación específica por oficios de seis horas se desarrollará en la modalidad presencial.

d) El contenido formativo para nivel básico de prevención de las actividades del Metal en la construcción tendrá una duración de 60 horas y se podrá desarrollar en la modalidad presencial, o en la modalidad mixta presencia teleformación, en cuyo caso la parte presencial tendrá una duración, como mínimo de 20 horas, que será equiparable al primer ciclo de formación y a catorce horas del Segundo Ciclo de Formación. En este supuesto, para el reconocimiento de la formación específica relativa a un puesto de trabajo u oficio de este Segundo Ciclo, la persona trabajadora deberá recibir seis horas formativas adicionales en modalidad presencial.

5. Las entidades tendrán que adoptar las condiciones que se establezcan por parte de la FMF en lo que respecta al número máximo de alumnos por grupo y a la realización de las pruebas de evaluación.

6. Las entidades deberán estar constituidas como servicios de prevención ajeno acreditados por la autoridad laboral o, cuando se trate de empresas encuadradas en el ámbito de aplicación de este convenio, disponer de una organización preventiva propia.

Las entidades que estén constituidas como servicios de prevención ajenos, tendrán que aportar certificación actualizada de la acreditación como tal servicio de prevención expedida por la autoridad laboral. El ámbito territorial de la homologación que, en su caso se apruebe, coincidirá con el de la acreditación de la autoridad laboral.

Las empresas enmarcadas en el ámbito de aplicación del Convenio que cuenten con una organización preventiva propia, deberán aportar una certificación del acta de constitución de dicha organización preventiva, suscrita por representante legal de la propia empresa, así como una certificación en la que se refleje el cumplimiento de las obligaciones de auditoría legalmente exigidas, suscrita por el correspondiente auditor acreditado.

7. Satisfacer las tasas que, en relación con la tramitación del presente procedimiento de homologación, establezca la FMF.

III. Solicitudes.

1. Las entidades que, reuniendo los requisitos que se determinan en el apartado II, deseen obtener la homologación de las actividades formativas que impartan a los efectos de su reconocimiento en la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal, deberán dirigir su solicitud a la sede central de la FMF. Dicha solicitud ha de estar subscrita por el titular de la entidad o por el representante legal de la misma, debidamente acreditado.

2. El cumplimiento de las exigencias que se indican en el apartado II se acreditará mediante la presentación de una memoria explicativa de las actividades formativas que se tiene previsto desarrollar, en la que deberán constar los siguientes datos:

a) Identificación de la entidad.

b) Plan de actuación.

c) Ámbito territorial de actuación.

d) Relación de las actividades formativas de las previstas en el Convenio Estatal para las que solicita la homologación y en aquellos otros ámbitos en los que se hayan suscrito acuerdos con la FMF, a los efectos de su reconocimiento en la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

e) Dotación de personal y grado de dedicación para el desarrollo de las actividades formativas, acreditando su cualificación y experiencia profesional así como su formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto general como relacionada con las actividades y sub-sectores del Metal que trabajan en obras de construcción.

A fin de certificar debidamente los requisitos que se determinan en el punto 2 del apartado II, se aportarán los currícula profesionales y los certificados emitidos, en su caso, por las empresas, así como las fotocopias autenticadas de los títulos y diplomas correspondientes del citado personal docente.

f) Ubicación y detalle de las características de los centros, tanto de carácter fijo como, en su caso, itinerante.

g) Descripción de los medios materiales, didácticos e instrumentales que se van a dedicar a esta actividad.

IV. Tramitación.

1. La FMF examinará las solicitudes y comprobarán que la documentación aportada es correcta y suficiente.

2. En cualquier momento del proceso de homologación, la FMF podrá requerir a la entidad solicitante la presentación de documentación adicional y la subsanación de las deficiencias observadas. Este requerimiento interrumpirá el plazo previsto en el punto 4 de este apartado IV. Transcurridos quince días naturales desde dicho requerimiento sin que el mismo hubiera sido debidamente atendido, podrá archivarse el expediente, entendiéndose la solicitud denegada.

3. Realizados los trámites de instrucción anteriores, personal perteneciente a la FMF podrá comprobar el cumplimiento de los requisitos establecidos en este procedimiento de homologación.

4. La FMF, en un plazo máximo de tres meses desde la presentación de la solicitud, cumplirá el trámite de audiencia comunicándole a la entidad solicitante, en su caso, las carencias o deficiencias encontradas para que esta, en el plazo máximo de quince días naturales, alegue y presente los documentos y justificaciones que estime pertinentes. Si antes del vencimiento del citado plazo los interesados manifiestan su decisión de no efectuar alegaciones ni aportar nuevos documentos o justificaciones, el trámite se dará por realizado y se procederá al archivo de la solicitud.

V. Resolución.

Evaluada la documentación aportada, la FMF resolverá la solicitud en un plazo máximo de dos meses, aprobando o denegando la homologación.

VI. Registro.

La FMF inscribirá, en el registro creado al efecto, a las entidades que hayan sido homologadas para llevar a cabo, alguna de las actividades formativas previstas en este convenio, así como aquellas otras recogidas en los acuerdos suscritos por FMF a los efectos de su reconocimiento en la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

En dicho registro constará: los datos de la entidad; el ámbito de actuación; y el título o títulos de las actividades formativas para las que se dispone de la mencionada homologación.

VII. Obligaciones de carácter general de las entidades homologadas.

Las entidades que obtengan la homologación de la formación que impartan en materia de prevención de riesgos laborales prevista en el Convenio Estatal tendrán las siguientes obligaciones:

1. Someterse a las actuaciones de control y supervisión que pueda efectuar el personal de la FMF y facilitar cuanta información se les solicite.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

2. Realizar la formación con los medios y en las condiciones que dieron lugar a la homologación.

3. Comunicar a la FMF cualquier modificación que se pueda producir respecto a las condiciones de homologación.

4. Comunicar a la FMF, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas» habilitada al efecto, las acciones formativas que tengan previsto impartir.

5. En el caso de que se produzcan cambios, sustituciones o bajas en el personal docente incluido en la memoria del proyecto presentado para la homologación, la entidad deberá comunicar dicha circunstancia a la FMF en un plazo máximo de siete (7) días naturales desde que se conozca cualquiera de las posibles modificaciones citadas y, en todo caso cuando así proceda, antes de que se lleve a cabo la actividad formativa afectada.

Esta comunicación deberá incluir, tanto la propuesta de la persona o personas que vayan a asumir la actividad docente como la acreditación de que estas cumplen con los requisitos señalados en el punto 2 del apartado II, según lo previsto en el punto 2.e) del apartado III.

6. Permitir que personas debidamente autorizadas por la FMF lleven a cabo la supervisión de las instalaciones en las que se desarrolle la actividad docente así como de las acciones formativas que en ellas se impartan, y cooperar con la FMF para una correcta realización de las actividades de supervisión.

7. Cumplir en todo momento con los requisitos legales y administrativos necesarios para desarrollar la actividad para la que está homologada.

8. Estar al corriente de pago de las tasas establecidas por la FMF.

9. Cumplir con lo dispuesto en el «Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales» y en su Guía de aplicación, de acuerdo con lo establecido en este convenio.

VIII. Revocación de la condición de entidad homologada.

La FMF podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de las actividades formativas.

La FMF, mediante resolución motivada y después del trámite de audiencia al titular de la entidad homologada, podrá revocar tal homologación cuando se incumpla cualquiera de las condiciones establecidas para la concesión de la misma. Asimismo, la FMF podrá revocar directamente la homologación a una entidad homologada a propuesta motivada de la Fundación Laboral de la Construcción.

ANEXO VI

Criterios relativos a la formación de las personas trabajadoras del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción en materia de prevención de riesgos laborales: Convalidaciones.

Estos criterios tienen por objeto adaptar la normativa contenida en este convenio a la interpretación de las normas de convalidación establecidas por los agentes sociales del sector de la construcción en relación a la formación impartida conforme a los principios establecidos en el Reglamento de Servicios de Prevención, así como los que deben cursar las personas trabajadoras polivalentes, todo ello con el fin de mantener el principio de sistema de acreditación único establecido en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

A. Convalidación de la formación de las personas trabajadoras del Sector del Metal en relación con la recogida en el Reglamento de los servicios de prevención, así como con la recibida por los coordinadores de seguridad y salud.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

En relación con las personas trabajadoras que han cursado formación conforme al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o han recibido la formación de Coordinador de Seguridad y Salud para la Construcción conforme a la Guía Técnica del Real Decreto 1627/1997 elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, debe tenerse en cuenta la siguiente tabla de convalidaciones.

Convalidación de la formación preventiva

Formación preventiva recogida en el Real Decreto 39/1997 y en la Guía Técnica del Real Decreto 1627/1997.	Convalidación respecto a la formación preventiva especificada en el Convenio Estatal del Sector del Metal.
Formación de nivel intermedio.	– Formación inicial. – Personal directivo. – Responsables de obra y técnicos de ejecución. – Mandos intermedios. – Delegados de prevención. – Administrativos. – Tronco común de oficios (14 horas). – Curso de nivel básico.
Formación de nivel superior.	– Formación inicial. – Personal directivo. – Responsables de obra y técnicos de ejecución. – Mandos intermedios. – Delegados de prevención. – Administrativos. – Tronco común de oficios (14 horas). – Curso de nivel básico.
Formación de nivel básico de 50 horas e impartida después del 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2009. Formación de nivel básico de 60 horas.	– Formación inicial. – Responsables de obra y técnicos de ejecución. – Mandos intermedios. – Administrativos. – Tronco común de oficios (14 horas).
Coordinador en materia de seguridad y de salud.	– Formación inicial. – Responsables de obra y técnicos de ejecución. – Mandos intermedios. – Administrativos. – Tronco común de oficios (14 horas).

B. Convalidaciones de la formación de segundo ciclo especificada en el Convenio Estatal del Sector del Metal.

1) En la formación de segundo ciclo por oficio hay una parte común o troncal, con una duración de 14 horas y una parte específica que tiene una duración de 6 horas.

Los contenidos de la parte común o troncal, y los de la parte específica son los siguientes:

A. De la parte común o troncal:

1. Técnicas preventivas.

– Medios de protección colectiva.
– Equipos de protección individual.
– Señalización.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

2. Medios auxiliares, equipos y herramientas empleados habitualmente en las obras de construcción.
3. Verificación, identificación y vigilancia del lugar del trabajo y su entorno.

– Riesgos generales en las obras de construcción.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
– Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.

4. Aplicación del Plan de Seguridad y Salud en la tarea concreta. Evaluación de Riesgos en el caso de que no exista Plan.
5. Interferencia entre actividades.
– Actividades simultáneas o sucesivas.

6. Tránsito por la obra (zanjas, desniveles).
7. Derechos y obligaciones.

– Marco normativo general y específico.
– Organización de la prevención de riesgos laborales.
– Participación, información, consulta y propuestas.

8. Primeros auxilios.

B. De la parte específica:

a) Contenido formativo para ferrallado:

El contenido formativo específico para ferrallado, cuyo módulo tendrá una duración de 6 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

– Ferralla armada en taller o en obra. Acopio.
– Armado y montaje en forjados, muros, trincheras, vigas, pilares, escaleras, rampas, etc.

2. Técnicas preventivas específicas.

– Identificación de riesgos.
– Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
– Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano,…).
– Equipos de corte y doblado, herramientas, etc.…
– Manipulación manual de cargas. Posturas forzadas y movimientos repetitivos.
– Trabajos en altura.
– Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases R y S,…).

b) Contenido formativo para fontanería e instalaciones de climatización:

El contenido formativo específico de fontanería e instalaciones de climatización, cuyo módulo tendrá una duración de 6 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

– Instalaciones provisionales de obra.
– Bajantes.
– Instalación colgada.
– Instalaciones en locales (servicios, cocinas, baños, etc.).
– Urbanizaciones, pozos, arquetas, etc.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

2. Técnicas preventivas específicas.

– Identificación de riesgos.
– Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
– Medios auxiliares (andamios, escaleras de mano,…).
– Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
– Manipulación manual de cargas.
– Trabajos en altura.
– Trabajos en espacios confinados.
– Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases R y S,…).
– Materiales con amianto: identificación y retirada previa.
– Trabajos de soldadura.

c) Contenido formativo para operadores de aparatos elevadores:

El contenido formativo específico para operadores de aparatos elevadores, cuyo módulo tendrá una duración de 6 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

– Tipos de máquinas y equipos, componentes principales. Grúa torre, montacargas, maquinillo, plataformas de elevación móviles, manipuladoras telescópicas, grúas móviles autopropulsadas, etc.
– Conocimiento del entorno del lugar de trabajo (instalaciones de alta tensión, limitaciones de carga y alcance).

2. Técnicas preventivas específicas.

– Identificación de riesgos.
– Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
– Medios auxiliares (útiles de la máquina o del equipo de trabajo…).
– Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
– Estrobado de la carga.
– Manipulación manual de cargas.
– Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, sistemas de elevación, documentación, etc.
– Interferencia entre actividades.
– Interferencia con otras máquinas.
– Protocolos de actuación de los operadores en caso de interferencias.
– Señalización.
– Formación específica del operador: autorizaciones de uso.

d) Contenido formativo para operadores de equipos manuales:

El contenido formativo específico para operadores de equipos manuales, cuyo módulo tendrá una duración de 6 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

– Tipos de equipos. Tronzadora, cizalladora, cortadora de mesa, radial, guillotina, pulidora, martillos neumáticos etc.
– Procedimientos de trabajo.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

2. Técnicas preventivas específicas.

– Identificación de riesgos.
– Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
– Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: Útiles de la máquina o del equipo de trabajo.
– Riesgos y medidas preventivas.
– Mantenimiento y verificaciones, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación, sistemas de elevación, etc.
– Aspectos ergonómicos.
– Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Conexiones eléctricas o mecánicas.
– Ventilación del lugar de trabajo. Ruido.
– Señalización y tránsito.
– Formación específica del operador: autorizaciones de uso.

e) Contenido formativo para instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas, cerrajería y carpintería metálica:

El contenido formativo específico para instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas, cerrajería y carpintería metálica, cuyo módulo tendrá una duración de 6 horas lectivas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

Dependiendo del puesto de trabajo, se podrán definir los siguientes trabajos: Trabajos mecánicos, ferroviarios, instalaciones de edificios, los referidos a instalaciones de telecomunicaciones, a instalaciones de gas y agua, así como otros más específicos relativos a instalaciones y mantenimiento urbano, montaje y desmontaje de andamios industriales y montaje de aislamiento industrial

2. Técnicas preventivas específicas.

– Identificación de riesgos.
– Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
– Medios auxiliares (plataformas elevadoras, andamios, escaleras de mano, máquinas de tiro, de freno, de empalmar, poleas, gatos, carros de salida a conductores, pértigas de verificación de ausencia de tensión).
– Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
– Trabajos en altura.
– Trabajos en proximidad eléctrica.
– Espacios confinados.
– Manipulación manual de cargas.
– Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases R y S,…).
– Señalización.
– Conexiones eléctricas o mecánicas.
– Mantenimiento y verificación, manual del fabricante, características de los principales elementos, dispositivos de seguridad, documentación y sistemas de elevación.

f) Contenido formativo para los trabajos de aislamiento e impermeabilización.

El contenido formativo para los trabajos de aislamiento e impermeabilización, cuyo módulo tendrá una duración mínima de seis horas, se esquematiza de la siguiente forma:

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

1. Definición de los trabajos.

– Conceptos y principios básicos.
– Materiales aislantes. Características y formas de presentación.
– Productos de impermeabilización. Tipos y características.
– Técnicas y procedimientos de instalación o aplicación del material aislante (cerramientos verticales, cubiertas, divisiones interiores, techos, suelos, conducciones, etc.).
– Técnicas de impermeabilización (cubiertas, cerramientos verticales, elementos enterrados, depósitos, etc.).

2. Técnicas preventivas específicas.

– Identificación de riesgos.
– Evaluación de riesgos del puesto.
– Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
– Manipulación manual de cargas.
– Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad...).

g) Contenido formativo para los trabajos de montaje de estructuras tubulares.

El contenido formativo para los trabajos de montaje de estructuras tubulares, cuyo módulo tendrá una duración mínima de seis horas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

– Tipos de estructuras tubulares y sus características (andamios, torres, cimbras, apuntalamientos, etc.).
– Procesos de montaje, desmontaje y modificación.

2. Técnicas preventivas específicas.

– Identificación de riesgos.
– Evaluación de riesgos del puesto.
– Instrucciones de montaje y desmontaje.
– Condiciones de resistencia y estabilidad (cargas admisibles, apoyos, arriostramientos, estabilizadores, etc.).
– Medidas de seguridad frente a las condiciones meteorológicas adversas.
– Equipos, útiles de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
– Dispositivos de seguridad y de protección asociados a la estructura tubular.
– Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).Utilización de equipos de protección individual anticaídas.
– Manipulación manual de cargas.

h) Contenido formativo para los trabajos de construcción y mantenimiento de vías férreas.

El contenido formativo para los trabajos de construcción y mantenimiento de vías férreas, cuyo módulo tendrá una duración mínima de seis horas, se esquematiza de la siguiente forma:

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

1. Definición de los trabajos.

– Actividades ferroviarias (trabajos previos; puesta en obra de balasto, traviesas y carriles; bateo, alineación, perfilado y desguarnecido de la vía; montaje de catenaria, electrificación e instalaciones de seguridad y comunicaciones; etc.).
– Tipos de máquinas y equipos (dresina, perfiladora, bateadora, estabilizador dinámico, desguarnecedora, tren de renovación rápida, pórticos, maquinaria bivial, castillete de catenaria, extendedora de balasto, maquinaria ligera de vía)

2. Técnicas preventivas específicas.
– Identificación de riesgos.
– Evaluación de riesgos del puesto.
– Medios auxiliares, equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
– Manipulación manual de cargas.
– Medios de protección colectiva (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Equipos de protección individual (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Señalización específica.
– Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad...).
– Interferencias y servicios afectados (circulación ferroviaria, catenaria eléctrica, carreteras, etc.).
– Control y vigilancia de los trabajos. Piloto de seguridad.

i) Contenido formativo para los trabajos de mantenimiento de maquinaria y vehículos en obras de construcción:

El contenido formativo para los trabajos para los trabajos de mantenimiento de maquinaria y vehículos en obras de construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de seis horas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

– Actividades de montaje, reparación y mantenimiento de maquinaria y vehículos en obras de construcción.

2. Técnicas preventivas específicas.

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Riesgos específicos y medidas preventivas. Caídas de personas y de objetos desde altura. Riesgos eléctricos por trabajos con presencia de líneas eléctricas aéreas y enterradas. Manipulación manual de cargas, Exposición a posturas forzadas. Espacios confinados. Exposición a contaminantes físicos, etc.
– Métodos de enclavamiento, consignación, bloqueo de maquinaria.
– Medidas de seguridad frente a condiciones meteorológicas adversas.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Señalización específica.
– Autorización y uso de la maquinaria.

j) Contenido formativo para trabajos en instalaciones de telecomunicaciones:

El contenido formativo para trabajos en instalaciones de telecomunicaciones, cuyo módulo tendrá una duración mínima de seis horas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

– Tipos de instalaciones de telecomunicaciones: instalaciones en fachadas, aéreas, subterráneas, cámaras de registros, torres móviles, torres de comunicaciones, etc.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Equipos de trabajo más comunes.

2. Técnicas preventivas específicas.

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Riesgo eléctrico: Nociones básicas. RD 614/2001, trabajos en centros de transformación, trabajos sin tensión, baterías, con tensión, en proximidad, con tensiones de seguridad.
– Caídas de personas al mismo nivel.
– Caídas de personas a distinto nivel: escaleras de mano, escaleras de repartidor, trabajos en fachadas, trabajos en postes de madera y hormigón, trabajos en tejados, trabajos en torres.
– Espacios confinados.
– Riesgos biológicos.
– Riesgos químicos.
– Iluminación, ruido, vibraciones, condiciones climatológicas.
– Radiaciones no ionizantes (campos electromagnéticos en telefonía móvil).
– Trabajos de fusionado de fibra óptica.
– Trabajos en salas de equipos.
– Manejo manual de cargas.
– Trabajos en vía pública y seguridad vial.
– Consignas de actuación ante emergencias y accidentes. Protocolo PAS.

k) Contenido formativo para trabajos en gasoductos y redes de distribución de gases combustibles:

El contenido formativo para trabajos en gasoductos y redes de distribución de gases combustibles, cuyo módulo tendrá una duración mínima de seis horas, se esquematiza de la siguiente forma:

1. Definición de los trabajos.

– Tipos de gasoductos y redes de distribución de gases combustibles.
– Tipos de terrenos: Características y comportamiento.
– Proceso de ejecución (detección previa de otros servicios como agua, electricidad, telecomunicaciones, propano, etc., perforación y apertura de zanjas, entibado, montaje y unión de elementos, pruebas de neumáticas de resistencia y/o de estanquidad, señalización de seguridad de las conducciones, relleno de la zanja, compactación, puesta en servicio, etc.).
– Trabajos de mantenimiento, reparación, rehabilitación y renovación de redes.
– Equipos de trabajo más comunes.
– Puestas en marcha. Trabajos en carga.

2. Técnicas preventivas específicas.

– Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
– Riesgos específicos y medidas preventivas.
– Protecciones colectivas (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Protecciones individuales (colocación, usos, obligaciones y mantenimiento).
– Entibaciones y sistemas de sostenimiento.
– Riesgo eléctrico. Técnicas de detección de otros servicios: buscacables, buscatubos, etc.
– Propiedades de los gases combustibles. Atmósferas explosivas. Técnicas de detección de gases: explosímetros, detectores de gases, etc.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Espacios confinados y alturas (zanjas e instalación).
– Riesgos asociados a las pruebas neumáticas».

C. Excepciones para los contenidos formativos de electricidad, montaje y mantenimiento de AT y BT, y para la instalación de ascensores:

En el supuesto, de que una persona trabajadora haya recibido la formación de nivel básico de las actividades del metal en la construcción, se reconocerá la formación específica de Segundo Ciclo del módulo de electricidad: montaje y mantenimiento de instalaciones de AT y BT o la del módulo de instalación de ascensores con una formación presencial adicional de seis horas por módulo conforme a los siguientes contenidos específicos:

a) Contenido formativo de carácter excepcional para electricidad: montaje y mantenimiento de instalaciones de AT y BT (6 horas en modalidad presencial) con el curso de nivel básico previo:

1. Definición de los trabajos.

– Previsión de las necesidades de los diferentes equipos eléctricos.
– Líneas eléctricas aéreas y subterráneas de alta y baja tensión.
– Centros de transformación.
– Subestaciones.
– Montaje y mantenimiento eléctrico industrial y edificación.
– Instalaciones provisionales de obra.

2. Técnicas preventivas específicas.

– Identificación de riesgos.
– Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
– Medios auxiliares (plataformas elevadoras, andamios, escaleras de mano, máquinas de tiro, de freno, de empalmar, poleas, gatos, carros de salida a conductores, pértigas de verificación de ausencia de tensión).
– Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.
– RD 614/2001.
– Manipulación manual de cargas.
– Trabajos en altura.
– Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases R y S,…).
– Utilización de líneas de vida, verticales y horizontales, en los distintos tipos de anclaje y estructuras.

b) Contenido formativo de carácter excepcional para instalación de ascensores (6 horas en modalidad presencial) con el curso de nivel básico previo:

1. Definición de los trabajos.

– Aparatos elevadores sujetos a reglamento de ascensores.
– Componentes principales del ascensor.
– Operaciones en el mantenimiento de ascensores.
– Procedimientos de trabajo.

2. Técnicas preventivas específicas.

– Identificación de riesgos.
– Evaluación de riesgos del puesto (genérica).
– Medios auxiliares (útiles de la máquina o del equipo de trabajo…).
– Equipos de trabajo y herramientas: riesgos y medidas preventivas.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Trabajos en altura.
– Medios de protección colectiva (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Medios de protección individual (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
– Materiales y productos (etiquetado, fichas de datos de seguridad, frases R y S,…).
– Señalización.
– Protección de huecos y fosos

2) A excepción de los electricistas u operarios de montaje y mantenimiento de instalaciones de alta tensión y baja tensión y de instaladores de ascensores o montacargas, se podrán desarrollar acciones formativas específicas de 6 horas para aquellos puestos de trabajo u oficios y para aquellas personas trabajadoras que, previamente, hayan cursado una acción formativa completa de 20 horas.

3) Como consecuencia de que los contenidos de la acción formativa para operadores de equipos manuales están incluidos, en su mayor parte, en los diferentes oficios relacionados, no se considera necesario la repetición de los mismos.

4) En cualquier caso, se mantienen las acciones formativas de 20 horas de duración para las personas trabajadoras que sólo deseen realizar uno de los oficios.

ANEXO VII

Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales

Artículo 1. *Obligaciones derivadas de la homologación.*

Toda entidad que haya obtenido la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo dispuesto en este convenio, a los efectos de su reconocimiento para la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal, deberá cumplir con las condiciones y aplicar los medios que han dado lugar a la homologación. En concreto, son obligaciones de la entidad:

1. Comunicar a la FMF, cualquier modificación que se pueda producir respecto a las condiciones de homologación.

2. Comunicar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas», la siguiente información:

a) Todas las actividades formativas que tiene previsto impartir y que estén identificadas de forma expresa en el vigente Convenio Estatal, y aquellas otras recogidas en los acuerdos suscritos por la FMF, a los efectos de expedir la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

En la comunicación deberán constar los siguientes datos, de cada uno de los cursos: título; fecha de inicio; fecha de finalización; horario; listado detallado de alumnos con indicación de su nombre y apellidos y número de documento nacional de identidad (DNI) o número de identidad de extranjero (NIE) y razón social de la empresa en la que presten sus servicios; lugar de impartición; localidad; provincia; código postal; persona y teléfono de contacto; fecha de realización de las tutorías, en su caso; nombre y apellidos del docente o docentes. Se adjuntarán, en el espacio previsto para ello en la «Aplicación para la comunicación de actividades formativas homologadas» una copia de los formularios de alta de los alumnos, firmados por estos.

Dicha comunicación se efectuará en un plazo máximo de siete (7) días naturales antes de la fecha de inicio prevista para la actividad formativa correspondiente. Superado dicho plazo, la entidad deberá justificar a la FMF los motivos por los que no le ha sido posible llevar a efecto dicha comunicación en el citado plazo.

La FMF podrá denegar la validez del curso, a efectos de la expedición de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal, en aquellos casos en los que no se justifique el retraso en la comunicación o esta sea claramente insuficiente, y se venga

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

advirtiendo por la FMF un reiterado abandono de la entidad en el cumplimiento de estas obligaciones.

b) En el caso de que una actividad formativa no pudiera ser finalmente llevada a cabo, la entidad deberá comunicar su cancelación, a través de la «Aplicación para la comunicación de actividades formativas homologadas» o por cualquier otro medio válido en Derecho, en un plazo máximo de 24 horas antes del inicio de la misma.

c) Cuando por circunstancias ajenas a la entidad, la actividad formativa no pudiera impartirse en el día y la hora comunicadas a la FMF, dicha entidad deberá informar a esta, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o por cualquier otro medio válido en Derecho, la cancelación de la acción formativa de la que se trate, en un plazo máximo de dos horas desde el inicio previsto en dicha comunicación.

d) Una vez iniciada una determinada actividad formativa, la entidad podrá comunicar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» los alumnos realmente asistentes a la misma (nombre, apellidos, DNI o NIE, así como la razón social de la empresa en la que presten sus servicios), pudiendo llevar a cabo la comunicación hasta un plazo máximo de dos horas desde su inicio.

e) Al objeto de acreditar la exactitud de la información previa remitida, una vez que las actividades formativas hayan tenido lugar, la entidad deberá transmitir, a través de la «Aplicación para la comunicación de actividades formativas homologadas» la siguiente información sobre cada curso: título; fechas de inicio y finalización; listado detallado de alumnos que asistieron (nombre y apellidos, DNI o NIE, la razón social de la empresa en la que presten sus servicios) y que hayan superado los requisitos mínimos para obtener el correspondiente diploma o certificado acreditativo, no debiendo figurar, en ningún caso, aquellos que no hubiesen sido previamente comunicados conforme al plazo dispuesto en el artículo 1.2.d); lugar de impartición; localidad; provincia; código postal.

Dicha comunicación se efectuará en un plazo máximo de diez (10) días desde que finalizó la última sesión formativa del curso.

3. La entidad o empresa que haya obtenido la homologación de la formación preventiva sobre la base de tener constituida una organización preventiva propia, no podrá incluir en las acciones formativas comunicadas a la FMF alumnos que no sean personas trabajadoras de la propia empresa, o de las empresas adheridas cuando se trate de servicios de prevención mancomunados.

4. La entidad únicamente podrá utilizar los distintivos concernientes a su homologación en aquellas actividades autorizadas conforme a las condiciones por las que se le otorgó dicha homologación.

5. La entidad deberá impartir las actividades formativas que estén identificadas de forma expresa en el vigente convenio conforme a la duración y según la modalidad prevista en el mismo.

6. La entidad o empresa deberá estar al corriente de pago de las tasas establecidas por la FMF.

7. Si la entidad tuviera dificultades para utilizar la «Aplicación para la comunicación de actividades formativas homologadas», cumplirá con los plazos previstos en el presente Reglamento si, dentro de los mismos, remite la información requerida a la dirección de correo electrónico que a tal efecto se haya dispuesto en la FMF.

No obstante, subsistirá en este caso la obligación de remitir dicha información a través de la «Aplicación para la comunicación de actividades formativas homologadas». La entidad que haya remitido a tiempo la información mediante correo electrónico dispondrá para ello de dos (2) días naturales adicionales a los plazos ordinarios que se recogen en el presente Reglamento.

8. Actualizar la información contenida en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» siempre que fuese necesario, de manera que los datos relativos a la identificación de la entidad con la formación preventiva homologada, las actividades formativas que imparte, los centros en los que se realiza la actividad formativa y los docentes de los que dispone, se correspondan con la realidad.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

9. Al objeto de acreditar la exactitud de la información previa remitida a la FMF, las entidades con la formación preventiva homologada deberán guardar un registro de asistencia de los alumnos a las actividades formativas impartidas, que será puesto a disposición de la FMF cuando esta lo requiera. Dicho registro recogerá: nombre y apellidos del alumno; documento nacional de identidad (DNI) o número de identidad de extranjero (NIE); firma del mismo; hojas de asistencia (que los alumnos deberán firmar cada sesión), entendiendo como tal cada jornada de mañana y tarde durante la cual tenga lugar la actividad formativa en cuestión.

El registro deberá conservarse en los archivos de la entidad con la formación preventiva homologada hasta transcurrido cuatro (4) años desde que se impartió la actividad formativa.

10. En el caso de que se produzcan cambios, sustituciones o bajas en el personal docente incluido en la memoria del proyecto presentado para la homologación, la entidad deberá comunicar dicha circunstancia a la FMF en un plazo máximo de siete (7) días naturales desde que se conozca cualquiera de las posibles modificaciones citadas y, en todo caso cuando así proceda, antes de que se lleve a cabo la actividad formativa afectada.

Esta comunicación deberá incluir, tanto la propuesta de la persona o personas que vayan a asumir la actividad docente como la acreditación de que estas cumplen con los requisitos exigidos para llevarla a cabo.

11. Mantener en correcto estado de funcionamiento y disponibilidad todos los medios que determinaron la concesión de la homologación.

12. Permitir que personas debidamente autorizadas por la FMF lleven a cabo la supervisión de las instalaciones en las que se desarrolle la actividad docente así como de las acciones formativas que en ellas se impartan, y cooperar con la FMF para una correcta realización de las actividades de supervisión.

13. Cumplir en todo momento con los requisitos legales y administrativos necesarios para desarrollar la actividad para la que está homologada.

14. Al objeto de que la FMF pueda gestionar adecuadamente los diplomas o certificados expedidos por la entidad, estos deberán contener, al menos, los siguientes datos:

– Nombre y apellidos del alumno.
– Número de documento nacional de identidad (DNI) o número de identidad de extranjero (NIE).
– Documento en el que se acredite que la acción formativa se ha realizado con «aprovechamiento».
– Denominación de la acción formativa conforme a lo establecido en este convenio.
– Duración.
– Modalidad.
– Fechas inicial y final.
– Fecha de expedición.
– Localidad de impartición.
– Firma del responsable de la entidad.
– Número de registro de entidad asignado por la FMF, o en su caso, por la Fundación Laboral de la Construcción.
– Código del curso asignado por la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas».
– Contenido del curso al dorso conforme a lo especificado en este convenio.

15. La entidad con la formación preventiva homologada podrá exhibir la resolución de otorgamiento de la homologación en lugar visible del establecimiento en el que se lleven a cabo las actividades docentes. La citada resolución no podrá ser exhibida una vez le haya sido retirada la homologación por la FMF.

16. Atender a las comunicaciones y notificaciones que la FMF transmita a través de la denominada «Zona Privada» de que cada entidad dispone en la «Aplicación para la

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

comunicación de actividades formativas homologadas», dándoles respuesta, en su caso, en los plazos establecidos en el presente Reglamento, o en defecto de plazo específico, a la mayor brevedad posible.

17. Designar un correo electrónico al efecto de las comunicaciones y notificaciones con la FMF, manteniéndolo actualizado y comunicando cualquier modificación del mismo a la FMF en el plazo de 24 horas a contar desde la citada modificación.

Artículo 2. *Infracciones.*

1. Serán infracciones a este Reglamento las acciones u omisiones que contravengan lo que en él se dispone y las que expresamente se recogen en el presente artículo. Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves y llevan aparejadas las sanciones de apercibimiento, suspensión y retirada de la homologación, respectivamente.

2. Son infracciones leves:

a) No tener actualizadas las comunicaciones en la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas», siempre y cuando la omisión o el defecto puedan subsanarse, por disponerse de toda la documentación que acredite la existencia y el contenido de los cursos, incluido el registro de asistencia.

b) No informar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas», de las actividades formativas efectivamente realizadas dentro del plazo de diez (10) días naturales y en los términos descritos en el artículo 1.2.e) del presente Reglamento.

c) No comunicar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o por cualquier otro medio válido en Derecho, la cancelación de las actividades formativas que tuvieran previsto impartir, en un plazo máximo de 24 horas antes del inicio determinado para las mismas.

d) La expedición de diplomas o certificados que no se ajusten a lo dispuesto en el artículo 1.15 del presente Reglamento.

e) La utilización de los distintivos concernientes a la homologación en cualquier tipo de actividad distinta a las autorizadas conforme a las condiciones por las que se le otorgó dicha homologación.

f) El incumplimiento de cualquier otra obligación prevista en este Reglamento que no sea constitutiva de una infracción grave o muy grave.

3. Son infracciones graves:

a) No comunicar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o por cualquier otro medio válido en Derecho, la impartición de cualquiera de las actividades formativas especificadas en el presente Convenio.

b) No comunicar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o por cualquier otro medio válido en Derecho, la cancelación de una determinada acción formativa, en un plazo máximo de dos horas desde el inicio previsto para la misma.

c) Impartir la formación con docentes no autorizados.

d) Impartir acciones formativas de las establecidas en este convenio con una duración menor, en una modalidad distinta o unos contenidos diferentes a los que en cada caso se especifiquen.

e) Impartir acciones formativas en lugares distintos a los comunicados previamente a la FMF a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» o por cualquier otro medio válido en Derecho.

f) Impartir más de una acción formativa de las establecidas en este convenio para el Sector del Metal, de manera simultánea y conjunta en la misma aula.

g) No comunicar, a través de la «Aplicación para la comunicación de acciones formativas homologadas» los alumnos realmente asistentes (de acuerdo con lo

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

establecido en el artículo 1. 2 d) del presente Reglamento) a una determinada actividad formativa, en un plazo máximo de dos horas desde el inicio de la misma.

h) La falta de pago de cualquiera de las tasas establecidas, tanto para el mantenimiento anual de la homologación como para la comunicación de las acciones formativas.

i) La segunda infracción leve cometida en un periodo de doce meses a contar desde la comisión de la primera infracción.

4. Son infracciones muy graves:

a) La falta de correspondencia con la realidad de cualquier documentación que pretenda acreditar la existencia de los cursos impartidos o la efectiva asistencia de los alumnos.

b) Incluir en acciones formativas comunicadas alumnos que no sean personas trabajadoras de la propia empresa, o de las empresas adheridas, cuando se trate de empresas o entidades que hayan obtenido la homologación de la formación preventiva sobre la base de tener constituida una organización preventiva propia.

c) La falta de subsanación de las causas que motivaron el acuerdo de suspensión por la comisión de una infracción grave.

d) La segunda infracción grave cometida en un plazo de doce meses a contar desde la comisión de la primera infracción.

Artículo 3. *Sanciones.*

El incumplimiento por una entidad de las obligaciones derivadas de la homologación dará lugar a las siguientes medidas que se adoptarán en función de la gravedad de la infracción.

1. Apercibimiento. Será objeto de apercibimiento, que se dictará por la FMF, toda infracción leve.

Los apercibimientos serán acordados por la FMF en sus ámbitos territoriales y serán notificados a través de la denominada «Zona Privada» de que cada entidad dispone en la «Aplicación para la comunicación de actividades formativas homologadas» o en el correo electrónico designado por la entidad, de acuerdo con lo dispuesto en los puntos 17 y 18, respectivamente, del artículo 1.2 del presente Reglamento.

Si en un plazo de siete (7) días naturales, a contar desde la fecha de envío del correo electrónico, la entidad no mostrara su disconformidad con el acuerdo, el apercibimiento se hará efectivo. En caso contrario, la FMF podrá reconsiderar su decisión a la vista de las alegaciones formuladas por la entidad con la formación preventiva homologada.

2. Suspensión. La suspensión supone la falta temporal de reconocimiento, por la FMF, de las actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales impartidas por la entidad suspendida. La suspensión se acordará por la comisión de una infracción grave.

Las suspensiones serán acordadas por la FMF y serán notificadas a través de la denominada «Zona Privada» de que cada entidad dispone en la «Aplicación para la comunicación de actividades formativas homologadas» o en el correo electrónico designado por la entidad, de acuerdo con lo dispuesto en los puntos 17 y 18, respectivamente, del artículo 1.2 del presente Reglamento.

Si en un plazo de siete (7) días naturales, a contar desde la fecha de envío del correo electrónico, la entidad no mostrara su disconformidad con el acuerdo, la suspensión se hará efectiva. En caso contrario, la FMF podrá reconsiderar su decisión a la vista de las alegaciones formuladas por la entidad con la formación preventiva homologada.

Las suspensiones serán comunicadas a la entidad con la formación preventiva homologada sancionada mediante resolución individualizada. Además, también serán hechas públicas en la página web de acceso a la aplicación de gestión, o en aquella a

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

través de la cual la FMF informe de las actividades formativas y de los trámites para obtener la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

El acuerdo de suspensión surtirá efectos desde que fuese comunicado a la entidad con la formación preventiva homologada y no podrá prolongarse por más de tres (3) meses. Durante el plazo de suspensión establecido, la entidad deberá subsanar las causas que motivaron la suspensión.

3. Retirada. La comisión de infracciones muy graves dará lugar a la retirada de la homologación. Esta retirada podrá ser total –en cuyo caso se extenderá, con carácter pleno, a todas las actividades formativas homologadas a la entidad– o parcial –limitándose a una o varias de las actividades formativas homologadas, o a uno o varios de los ámbitos territoriales autorizados.

La propuesta de retirada total o parcial de una homologación será acordada por la FMF, y notificada de manera fehaciente a la entidad afectada. Si en un plazo de 15 días naturales la entidad afectada no mostrara su disconformidad con el acuerdo, la retirada se hará efectiva. En caso contrario, la FMF podrá reconsiderar su decisión a la vista de las alegaciones formuladas por la entidad con la formación preventiva homologada.

La retirada será comunicada a la entidad con la formación preventiva homologada sancionada mediante resolución individualizada. Además, también serán hechas públicas en la página web de acceso a la aplicación de gestión, o en aquélla a través de la cual la FMF informe de las actividades formativas y de los trámites para obtener la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

La retirada de la homologación supondrá la obligación por la entidad de devolver a la FMF los certificados de homologación correspondientes así como su eliminación del catálogo/listado de entidades homologadas, de conformidad con el alcance de la retirada.

Los acuerdos de la FMF serán inmediatamente ejecutivos, sin perjuicio de que contra ellos puedan interponerse las reclamaciones que procedan.

La FMF podrá revocar directamente la homologación de una entidad a propuesta motivada de la Fundación Laboral de la Construcción.

Artículo 4. *Supuestos de nulidad a efectos de la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal, de los diplomas o certificados emitidos por una entidad con la formación preventiva homologada.*

Serán nulos, a efectos de la obtención o actualización de la Tarjeta, los diplomas o certificados acreditativos de las acciones formativas realizadas en los siguientes casos:

a) Los diplomas o certificados acreditativos de los cursos realizados en aquellas actividades formativas para las cuales las entidades no hayan obtenido la correspondiente homologación.

b) Cuando, al tiempo de realizarse las acciones formativas en cuestión, la entidad se hallase suspendida.

c) Cuando, antes o durante el tiempo de realizarse los cursos en cuestión, se hubiera producido la retirada total de la homologación, o se hubiera producido la retirada parcial de la homologación en la parte en que se refiera a tales acciones formativas.

Artículo 5. *Prescripción de las infracciones.*

Las infracciones leves prescribirán al año; las graves a los tres años; y las muy graves a los cinco, contados desde la fecha en la que la FMF tuviera conocimiento de su comisión.

Artículo 6. *Proporcionalidad.*

Para la modulación de las sanciones se atenderá a la existencia de intencionalidad o reiteración, a la naturaleza de los perjuicios causados, a la reincidencia por comisión en

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

el término de un año de otra infracción de la misma naturaleza, cuando así se haya declarado por resolución firme, y al beneficio obtenido con su realización.

ANEXO VIII

Relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos, que no pueden ser realizados por personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal en el Sector del Metal

Puestos de trabajo prohibidos para las empresas de trabajo temporal.

La relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos que no pueden ser realizados por personas trabajadoras puestos a disposición por empresas de trabajo temporal en el Sector del Metal son los siguientes:

a) De acuerdo con el Real Decreto 614/2001, de 8 de Junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente al riesgo eléctrico los tipos de trabajo que se realizan en instalaciones eléctricas de Baja Tensión (BT, en lo sucesivo) y de Alta Tensión (AT, en lo sucesivo), son los siguientes:

– Trabajos sin tensión.
– Trabajos en tensión.
– Maniobras.
– Mediciones.
– Ensayos.
– Verificaciones.
– Trabajos en proximidad

Dicha norma, en el artículo 2, establece que el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que de la utilización o presencia de la energía eléctrica en los lugares de trabajo no se deriven riesgos para la salud y seguridad de las personas trabajadoras o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo. La adopción de estas medidas deberá basarse en la evaluación de los riesgos contemplada en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la sección primera del capítulo segundo del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Teniendo en cuenta que las actividades se realizan habitualmente en instalaciones eléctricas de propiedad externa y que poseen sus propios procedimientos de trabajo y descargo es imprescindible el conocimiento y coordinación de los mismos y la autorización del propietario para realizar los trabajos.

b) Según el Real Decreto 614/2001, los puestos de trabajo y profesionales que realizan dichas actividades son los oficiales montadores, instaladores o mantenedores que desempeñan los siguientes puestos:

– (A) Persona Trabajadora Autorizada.
– (B) Persona Trabajadora Cualificada.
– (C+AE) Persona Trabajadora Cualificada y Autorizada por escrito.
– Jefe de trabajo.

(A) Persona Trabajadora Autorizada.

La persona trabajadora autorizada por el empresario para realizar determinados trabajos en riesgo eléctrico, en base a su capacidad para hacerlo de forma correcta según los procedimientos del mencionado Decreto.

Tareas que pueden hacer:

– Supresión y reposición de la tensión en instalaciones de baja tensión.
– Reposición de fusibles en instalaciones de BT en tensión.
– Mediciones, encargos y modificaciones en Instalaciones eléctricas de BT.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

– Maniobras locales en Instalaciones eléctricas de BT.
– Preparación de trabajos en proximidad de instalaciones de AT.

Riesgos: los riesgos más característicos e inherentes a los trabajos que se realizan en instalaciones eléctricas son:

– Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo), o con masas puestas accidentalmente en tensión (contacto eléctrico indirecto).
– Quemaduras por choque eléctrico o por arco eléctrico.
– Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico.
– Incendios o explosiones originados por la electricidad.

Además de los riesgos específicos se consideran los generales de todo trabajo.

La responsabilidad de autorizar a estas personas trabajadoras autorizadas recae sobre la empresa que dirige los trabajos, no sobre la que pone el «trabajador a disposición», ya que la que dirige es la que posee la capacidad, técnica humana y de medios adecuados para la realización de los trabajos. Así como, la competencia profesional para elaborar los procedimientos exigidos por este Decreto. Por lo tanto, no parece adecuado que esta persona trabajadora autorizada pueda realizar estas tareas por la empresa de «puesta a disposición», la cual no posee la cualificación o capacitación técnicas para autorizarlas.

Estos trabajos se desarrollan por equipos a los que se les informa y adiestra de forma teórico-práctica en el procedimiento, comprobando su capacidad para comprenderlo y ejecutarlo. Por lo tanto, tampoco parece aconsejable en esto que estas responsabilidades sean llevadas a cabo por la empresa «puesta a disposición».

La realización de los procedimientos e instrucciones de los autorizados deben ser llevados a cabo por técnicos o ingenieros cualificados, que se responsabilizarán de la adecuación técnica de los mismos; condiciones ajenas al objeto y competencia de la empresa de «puesta a disposición».

De este modo, siguiendo los argumentos anteriores y teniendo en cuenta la gravedad de las consecuencias, que se pueden derivar, de los elevados riesgos inherentes a los trabajos que pueden realizar las personas trabajadoras autorizados, no parece lógico que estos trabajos puedan ser realizados por dichas personas de» puesta a disposición».

(B) Persona Trabajadora Cualificada.

La persona trabajadora autorizada que posee conocimientos especializados en materia de instalaciones eléctricas, debido a su formación acreditada profesional o Universitaria, o a su experiencia certificada de 2 o más.

Esta definición engloba a la anterior: Una persona trabajadora «Cualificada» debe ser siempre una persona trabajadora «Autorizada». Esto significa que una persona trabajadora no puede realizar un trabajo con riesgo eléctrico, aunque tenga conocimientos o formación en materia de instalaciones eléctricas, si no ha sido previamente autorizado para ello por el empresario.

En cuanto a la «experiencia certificada» debe ser la empresa o empresas en las que la persona trabajadora ha desarrollado los trabajos con instalaciones eléctricas las que emitan los certificados correspondientes

Tareas que pueden hacer:

– Supresión y reposición de la tensión en Instalaciones AT sin tensión.
– Trabajos en tensión en Instalaciones de BT.
– Reposición de fusibles en Instalaciones de AT a distancia.
– Maniobras, mediciones, ensayos y verificaciones en Instalaciones de AT.
– Preparación de trabajos en proximidad de Instalaciones de AT.
– Riesgos: los riesgos más característicos e inherentes a los trabajos que se realizan en instalaciones eléctricas son:

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

• Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo), o con masas puestas accidentalmente en tensión (contacto eléctrico indirecto)
• Quemaduras por choque eléctrico o por arco eléctrico
• Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico
• Incendios o explosiones originados por la electricidad

De los riesgos citados destacar la mayor peligrosidad y por tanto gravedad de consecuencias derivadas de realizar trabajos con la instalación en tensión.

Además de los riesgos específicos se consideran los generales de todo trabajo.

La responsabilidad de autorizar a estas personas trabajadoras recae sobre la empresa que dirige los trabajos, no sobre la que pone el «trabajador a disposición», ya que la que dirige es la que posee la capacidad, técnica humana y de medios adecuados para la realización de los trabajos. Así como, la competencia profesional para elaborar los procedimientos exigidos por este Decreto. Por lo tanto, no parece adecuado que esta persona trabajadora pueda realizar estas tareas autorizada por la empresa de «puesta a disposición», la cual no posee la cualificación o capacitación técnicas para autorizarlos.

Estos trabajos se desarrollan por equipos a los que se les informa y adiestra de forma teórico-práctica en el procedimiento, comprobando su capacidad para comprenderlo y ejecutarlo. Por lo tanto, tampoco parece aconsejable en esto que estas responsabilidades sean llevadas a cabo por la empresa «puesta a disposición».

La realización de los procedimientos e instrucciones de los cualificados deben ser llevados a cabo por técnicos o ingenieros cualificados, que se responsabilizarán de la adecuación técnica de los mismos; condiciones ajenas al objeto y competencia de la empresa de «puesta a disposición».

Considerando que estas personas trabajadoras desarrollan «trabajos en tensión», se incorporan dos exigencias difíciles de cumplir por las empresas de «puesta a disposición»:

– Deben estar formados y entrenados en los procedimientos de ejecución (desarrollados por técnico competente) imprescindibles para realizar el trabajo.
– Si los procedimientos cambian debe sufrir un reciclaje.

De este modo, siguiendo los argumentos anteriores y teniendo en cuenta la gravedad de las consecuencias, que se pueden derivar, de los elevados riesgos inherentes a los trabajos que pueden realizar las personas trabajadoras «cualificados», no parece lógico que estos trabajos puedan ser realizados por personas trabajadoras de «puesta a disposición».

(C+AE) Persona Trabajadora Cualificada y Autorizada por escrito.

Estas personas trabajadoras cualificadas deberás ser autorizadas por escrito por el empresario para realizar el tipo de trabajo que vaya a desarrollarse, tras comprobar su capacidad para hacerlo correctamente, de acuerdo con el procedimiento establecido, el cual deberá definirse por escrito e incluir la secuencia de las operaciones a realizar indicando, en cada caso:

1. Las medidas de seguridad que deben adoptarse.
2. El material y medios de protección a utilizar y, si es preciso, las instrucciones para su uso y para la verificación de su buen estado.
3. Las circunstancias que pudieran exigir la interrupción del trabajo.

La autorización, tendrá que renovarse, tras una nueva comprobación de la capacidad de la persona trabajadora para seguir correctamente el procedimiento de trabajo establecido, cuando este cambie significativamente o cuando la persona trabajadora haya dejado de realizar el tipo de trabajo en cuestión durante un periodo de tiempo superior a un año.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

Además, la autorización deberá retirarse, cuando se observe que la persona trabajadora incumple las normas de seguridad, o cuando la vigilancia de la salud ponga de manifiesto que el estado a la situación transitoria de la persona trabajadora no se adecua a las exigencias psicofísicas requeridas por el tipo de trabajo a desarrollar.

Tareas.

Trabajos en Tensión en Instalaciones eléctricas de AT.

La realización de este tipo de trabajos requiere la obligatoria presencia de un Jefe de trabajos.

Riesgos.

Los riesgos más característicos e inherentes a los trabajos en tensión que se realizan en instalaciones eléctricas de AT son:

– Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo), o con masas puestas accidentalmente en tensión (contacto eléctrico indirecto).
– Quemaduras por choque eléctrico o por arco eléctrico.
– Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico.
– Incendios o explosiones originados por la electricidad.

De los riesgos citados destacar la mayor peligrosidad y, por tanto, gravedad de consecuencias derivadas de realizar trabajos con la instalación en tensión.

Además de los riesgos específicos se consideran los generales de todo trabajo.

La responsabilidad de autorizar a estas personas trabajadoras recae sobre la empresa que dirige los trabajos, no sobre la que pone el «trabajador a disposición», ya que la que dirige es la que posee la capacidad, técnica humana y de medios adecuados para la realización de los trabajos. Así como, la competencia profesional para elaborar los procedimientos exigidos por este Decreto. Por lo tanto, no parece adecuado que esta persona trabajadora pueda realizar estas tareas autorizado por la empresa de «puesta a disposición» la cual no posee la cualificación o capacitación técnicas, para autorizarlos.

Estos trabajos se desarrollan por equipos a los que se les informa y adiestra de forma teórico-práctica en el procedimiento, comprobando su capacidad para comprenderlo y ejecutarlo. Por lo tanto, tampoco parece aconsejable en esto que estas responsabilidades sean llevadas a cabo por la empresa «puesta a disposición».

La realización de los procedimientos e instrucciones de los cualificados deben ser llevados a cabo por técnicos o ingenieros cualificados, que se responsabilizarán de la adecuación técnica de los mismos; condiciones ajenas al objeto y competencia de la empresa de «puesta a disposición».

Considerando que estas personas trabajadoras desarrollan «trabajos en tensión», se incorporan dos exigencias difíciles de cumplir por las empresas de «puesta a disposición»:

– Deben estar formados y entrenados en los procedimientos de ejecución imprescindibles para realizar el trabajo (desarrollados por técnico competente y específicos para cada trabajo).
– Si los procedimientos cambian debe sufrir un reciclaje anual.
– Si sus circunstancias cambian debe ser retirada la autorización.

De este modo, siguiendo los argumentos anteriores y teniendo en cuenta la gravedad de las consecuencias, en este caso intensificadas por los trabajos en Tensión en AT, no solo ponen en riesgo al ejecutante sino también al equipo.

Entendemos que se trata de una actividad altamente especializada y de elevado riesgo, que solo puede evitarse razonablemente, con la participación de personal procedente de empresas especializadas y cualificadas para esta actividad. Por tanto

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

cuyo objeto sea la ingeniería, montaje, instalación o mantenimiento de instalaciones eléctricas.

Jefe de Trabajos.

Persona designada por el empresario para asumir la responsabilidad efectiva de los trabajos que siendo «trabajador cualificado» asume la responsabilidad directa de la ejecución del mismo y en consecuencia de procedimientos, medios de protección y personas trabajadoras intervinientes.

En base a los argumentos citados en los distintos puestos, y siendo este responsable de todos ellos, asiste mayor razón para concluir que debe ser y proceder solo de empresas cuya capacidad técnica humana y material permita la realización de esta actividad con la debida garantía de seguridad de las personas trabajadoras descritos.

c) A efectos de lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 14/1994, de 1 junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal sobre «Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo», no está permitida la celebración de contratos de puesta a disposición de las empresas de trabajo temporal, cuando se trate de alguno de los trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión descritos en este Anexo».

ANEXO IX

Regulación subsector de instalaciones de Telefonía

Preámbulo

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que este subsector, incluido en su ámbito funcional, requiere por sus particularidades una regulación específica en diversas materias, como son:

– Prevención de riesgos laborales.
– Empleo.
– Subcontratación.
– Trabajo en fines de semana y festivos.
– Productividad.
– Aquellas otras materias que se consideren oportunas para un mejor funcionamiento del subsector.

Acuerdos

1.º Convenios colectivos de aplicación en el subsector de instalaciones de Telefonía.

Las condiciones de trabajo de aplicación en todo el subsector de la Telefonía, son las establecidas en los diferentes Convenios Colectivos Provinciales de la Industria del Metal, así como las previstas en este Convenio y Anexos.

2.º En materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Se estará en lo dispuesto en el presente Convenio.

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO X

Modelo para la formulación de consultas a la Comisión Paritaria del Sector del Metal

Modelo para la formulación de consultas a la Comisión Paritaria del Sector del Metal

....., a..... de..... de.....

Datos del consultante:

Empresa/Organización:
CIF:
Subsector:
Centro de trabajo:
Domicilio:
Ciudad-provincia:
N.º Personas trabajadoras:

Datos de la persona que presenta la consulta:

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Teléfono: E-mail:
Actúa en calidad de [1]:

[1] Miembro del comité de empresa/delegado de personal, delegado sindical, personas trabajadoras, secretario/director de organización, director RR.HH, jefe de personal, etc.

Organización a través de la cual se presenta la consulta:
.....

Solicita

Que al amparo del Capítulo III del I Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal....., interprete la siguiente consulta en atención a los siguientes términos:
Articulo/s a interpretar objeto de la consulta:
.....

Hechos

Consulta

cve: BOE-A-2019-18227
Verificable en https://www.boe.es