



BOP de Guadalajara, nº. 29, fecha: miércoles, 12 de Febrero de 2025

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA. (2024-2026)

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Sector de las INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS en la provincia de Guadalajara (código 19000285011981) para el periodo 1 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2026, que tuvo entrada el 9 de diciembre de 2024 y subsanado 30 de enero de 2025, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.



EN GUADALAJARA 5 DE FEBRERO DE 2025. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito de una parte entre la representación sindical de la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT Guadalajara y la Asociación de Instaladores Eléctricos y Telecomunicaciones de Guadalajara, Asociación Provincial de Empresarios Metalúrgicos y la Asociación Provincial de Empresarios de Talleres y reparación de vehículos de Guadalajara de otra.

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbitos de aplicación y garantías.

Art. 1. Ámbito funcional.

El Ámbito Funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios 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, 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.

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 y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

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, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

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

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

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

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondiente al Sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Art. 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación para las Empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.

Art. 3. Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero en Empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad o de Alta Dirección o Alta Gestión de la Empresa, a no ser que en contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso le será de aplicación.

Art. 4. Ámbito temporal y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a los efectos el día 1 de enero de 2024, finalizando el 31 de diciembre de 2026. Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con



dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Art. 5. Vinculación a la totalidad y garantías personales.

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

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 6. Absorción y compensación.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, salvo las retribuciones que se refieran específicamente a retribuir sistemas de rendimiento a la producción.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Art. 7. Norma general.

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

En el supuesto de que delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán los destinatarios de las órdenes recibidas.

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

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa y personas trabajadoras, en este sentido la dirección de la empresa informará previamente a la representación de las personas trabajadoras cualquier modificación que suponga un cambio en la organización habitual de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello



pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

Art. 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, se extenderá entre otras, a las cuestiones siguientes:

- a. La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que la persona trabajadora pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.
- b. La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate; y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.
- c. La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillaje encomendados a la persona trabajadora.
- d. La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.
- e. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, proceso de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillaje como de material.
- f. Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a las personas trabajadoras de manera que pueda ser comprendida con facilidad.
- g. La vigilancia, control y consulta sobre el cumplimiento de las normas de seguridad recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 9. Sistemas de organización científica y racional del trabajo.

La determinación de los Sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá en todo caso la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.

Las empresas que establezcan Sistemas de organización científica y racional del trabajo, procurarán adoptar en bloque algunos de los Sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al Sistema por su denominación convencional. En caso contrario se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho Sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por Sistema de organización científica y racional del trabajo hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada; de normas para su aplicación; y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier Sistema de racionalización del trabajo se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

- a. Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- b. Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos de trabajo.



- c. Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- d. Asignación de las personas trabajadoras a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Art. 10. Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

Las empresas que quieran implantar un Sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: El Estudio de Métodos, el Estudio de Tiempos, el Régimen de Incentivos o la Calificación de los puestos de trabajo, procederán, de la siguiente forma:

- a. La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de las personas trabajadoras de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- b. Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.
- c. Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.
- d. De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del Sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Art. 11. Comisión paritaria de los sistemas de organización del trabajo.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los Centros de Trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederá de los representantes legales de las personas trabajadoras y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representarán.

Serán competencia de esta comisión:

- Las establecidas en el artículo 10 en orden a la implantación o modificación de un Sistema de organización de trabajo.
- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, previamente a su aplicación.
- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o Tiempos correspondientes.
- Recibir las tarifas de Trabajo y sus anexos, en sus casos.
- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.



Art. 12. Revisión de tiempos y rendimientos.

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

- a. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c. Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de las personas trabajadoras, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- d. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Las personas trabajadoras disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Art. 13. Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo.

Se considera rendimiento normal o mínimo y por tanto exigible, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de una persona con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 Km. a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada persona trabajadora en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su Centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 km/h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de la persona trabajadora normal, física, no psíquicamente, durante toda su vida laboral, tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo.

Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la OIT "Introducción al Estudio del Trabajo".

Art. 14. Incentivos.

Podrá establecerse complemento salarial por Cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa o en el Convenio Provincial en su caso.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución de la persona trabajadora, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.



Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos, deberán ser planteadas a la representación legal de las personas trabajadoras. De no resolverse en el seno de la Empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la Autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el Convenio Provincial en su caso.

Si durante el período de adaptación las personas trabajadoras afectadas obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de las personas trabajadoras remuneradas a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la Empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesaria, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendiera a toda la jornada, se le deberá compensar solamente a la persona trabajadora, el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho, será imprescindible haber permanecido en el lugar de trabajo.

CAPITULO TERCERO

Art. 15. Jubilación a los 64 años.—Las partes firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento del sistema que perciba la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las oficinas de empleo en número igual de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualquiera de la modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo. Esta medida solo podrá realizarse cuando se cumplan las condiciones legalmente establecidas.

Por otro lado y sin perjuicio de lo anterior, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellas personas trabajadoras con una antigüedad mínima en la empresa de quince años que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 61 años.

Esta gratificación, calculada de acuerdo con el salario fijado en las tablas salariales del Convenio, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- A los 64 años 2 meses de salario
- A los 63 años 4 meses de salario
- A los 62 años 6 meses de salario
- A los 61 años 8 meses de salario

Art. 16. Escalafones.



Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal. En su confección deberán especificarse:

- a. Nombre y apellidos.
- b. Fecha de ingreso en la empresa.
- c. Grupo Profesional al que pertenece el trabajador.
- d. Fecha de alta en el Grupo Profesional (categoría profesional).
- e. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo Grupo Profesional (Categoría Profesional). En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingresos a la empresa y si ésta es la misma la mayor edad del trabajador.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación el plazo de 15 días.

Art. 17. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

- A. El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la empresa.
- B. Para ascender a un Grupo Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo tomando como referencia entre otras las siguientes circunstancias:
 - a. Titulación adecuada.
 - b. Conocimiento del puesto de trabajo.
 - c. Historial profesional.
 - d. Haber desempeñado función de superior Grupo Profesional.
 - e. Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
 - f. La permanencia en el Grupo Profesional.
 - g. En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

Art. 18. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos profesionales 1 y 2 = 2 meses

Grupos profesionales 3 y 4 = 1 mes



Grupos profesionales 5, 6 y 7 = 15 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPITULO CUARTO

Tiempo de trabajo

Art. 19. Jornada.

La duración máxima de la jornada laboral será de 1760 horas anuales de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio para el año 2024.

La duración máxima de la jornada laboral será de 1757 horas anuales de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio para el año 2025.

La duración máxima de la jornada laboral será de 1754 horas anuales de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio para el año 2026.

En el caso de reducirse la jornada laboral por normativa, las 6 horas convenidas de reducción para los años 2025 y 2026 serán absorbidas.

La distribución de la jornada anual, así como los descansos semanales y festivos, se fijarán en los correspondientes calendarios laborales entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

El tiempo de descanso "bocadillo" no será considerado tiempo de trabajo efectivo. Los convenios que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía será deducida de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva, que consolidarán desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con "bocadillo" considerado como jornada efectiva, trabajando x días al año.



Jornada anual pactada - Días de trabajo x tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrá derecho a adaptar la distribución de su jornada de trabajo, en una hora máxima a la entrada y/o salida, siempre recuperables para hacer así efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 ET.

Las Empresas y los Representantes de los Trabajadores podrán acordar una distribución irregular de la jornada respetando lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo a las partes que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma o bien podrá ser atribuida la representación a la comisión paritaria del sector.

Para aquellas empresas con distribución irregular de la jornada los excesos deberán ser compensados a la persona trabajadora con días libre completos. Para la realización de la jornada irregular se debe comunicar con un plazo de 5 días a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores, sin que, en ningún caso se supere el máximo de 10 horas diarias.

Art. 20. Jornadas especiales.

Las empresas afectadas a este convenio cuya actividad se ejecute habitualmente fuera de su centro de trabajo, proporcionarán y costearán a su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados.

El trabajador desarrollará la jornada de trabajo completa en el tajo según los horarios marcados por su empresa o por el puesto de trabajo donde desarrolle la misma. En estos casos, el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo o tajo, no tendrá nunca la consideración de trabajo efectivo cuando el tajo o lugar de trabajo esté situado en un radio de hasta 20 kilómetros. Los Kilómetros se empezaran a computar bien desde el domicilio si el trabajador dispone de vehículo de empresa o bien desde el centro de trabajo.

A partir de los citados 20 kilómetros de radio, se prorrateará el tiempo invertido en recorrer el resto de kilómetros hasta el puesto de trabajo o tajo, en función de la distancia excedida de estos primeros 20 kilómetros.

El tiempo prorrateado en función de la distancia excedida de los primeros 20 Km, será abonado por la empresa al precio de hora ordinaria de trabajo correspondiente a cada grupo profesional. A estos efectos se considerará 1 minuto de trabajo efectivo por cada kilómetro de exceso hasta los 100 kilómetros y a partir de esta distancia se considerara a 45 segundos de trabajo efectivo por cada kilómetro de exceso.

Así mismo, por acuerdo entre la empresa y del trabajador, el tiempo excedido en



recorrer el resto del trayecto a partir de los primeros 20 kilómetros hasta llegar al tajo o puesto de trabajo, podrá ser compensado con tiempo libre para el trabajador, siendo compensado en igual medida, el tiempo excedido en el trayecto, con el tiempo libre que pueda disfrutar el trabajador.

Siempre que las condiciones del puesto de trabajo lo permitan, y siempre que se llegue a un acuerdo entre empresa y trabajador, el tiempo excedido se podrá compensar con una reducción de jornada diaria por el mismo tiempo invertido en recorrer el exceso de distancia mayor que los citados 20 kilómetros. En caso de discrepancias entre empresa y trabajador, siempre prevalecerá el apartado cuarto del presente artículo.

Estas condiciones serán de aplicación, tanto en el trayecto de ida hacia el tajo, como en el de vuelta.

Art. 21. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables.

El período o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador,

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece: Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados.

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

En cuanto a retribución de las vacaciones se estará a lo convenido en ámbitos inferiores y en su defecto los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los 3 últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.



Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Art. 22. Licencias retribuidas.

La persona trabajadora avisando con antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario y retribución convenio y, por alguno de los motivos que a continuación se expresan:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Para ello se utilizarán adecuadamente los siguientes justificantes:

1. Accidente: Documento acreditativo del hecho causante.
2. Enfermedad grave: Documento médico acreditativo que especifique se trata de enfermedad grave.
3. Hospitalización: Justificante del centro sanitario con la fecha de ingreso donde se acredite la continuidad de la hospitalización durante los días del permiso retribuido.
4. Intervención quirúrgica sin hospitalización, que requiera reposo domiciliario: Justificante del centro sanitario que indique la fecha de la intervención e indicación de la necesidad de reposo domiciliario

El inicio del disfrute de la licencia, a elección la persona trabajadora, podrá o no coincidir con el inicio del hecho causante, siempre y cuando éste persista, debiendo disfrutarse en días sucesivos y siempre que medie el suficiente preaviso.

c) Tres días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Para ello se utilizarán únicamente los siguientes justificantes:



1. Documento que acredite la fecha y lugar del fallecimiento o del entierro/incineración.
2. Documento que acredite la relación familiar.

d) Un día natural, ampliable hasta dos días naturales, en el supuesto que necesite realizar un desplazamiento de más de 150 km., en caso de matrimonio de hijos o hermanos y hermanos políticos. Para ello se justificara por medio de documento oficial del hecho causante.

e) Un día laborable por traslado de su domicilio habitual a disfrutar dentro del mes anterior o posterior al cambio de domicilio justificándolo con el historial de empadronamiento.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Con justificación de asistencia al centro donde se realicen los exámenes o técnicas de preparación al parto.

i) Por el tiempo necesario en el supuesto de asistencia a consulta de médico de cabecera, que deberá justificarse posteriormente, y por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social. Cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, se deba presentar previamente por la persona trabajadora al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

j) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma reguladora en las



disposiciones legales vigentes.

k) Veinte horas al año para acompañamiento a hijos menores de edad y para acompañamiento a familiares directos, mayores de edad, que tuvieran reconocida mediante resolución una dependencia. El acompañamiento será para acudir a médicos, pediatras o médicos especialistas, debiendo el trabajador o trabajadora justificarlo adecuadamente a la empresa por medio de:

1. Justificante de la asistencia
2. Documento que acredite la relación familiar.
3. Documento que acredite la resolución de dependencia

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia por medio de:

1. Justificante del hecho causante.
2. Documento que acredite la relación familiar o convivencia

Art. 23. Licencias sin sueldos.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, las personas trabajadoras con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencias sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano la persona trabajadora.

Art. 24. Excedencias.

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

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

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



B) Excedencia voluntaria.- La persona trabajadora con independencia del contrato suscrito, con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y generen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la empresa. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador/a excedente voluntario conserva solo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y si en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

C) Excedencia para atención a familiares necesitados de cuidados.- Si el trabajador/a lo solicita, éste tendrá derecho a una excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia, será computable a efectos de antigüedad y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Dicha excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada constituyendo un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

D) Excedencia para el cuidado de hijos menores de seis años.- La excedencia para el cuidado de hijos menores de tres años, es un derecho de las personas trabajadoras que no requiere de acuerdo con el empresario. En caso de excedencia para cuidado de hijos menores de tres y hasta seis años, si existe acuerdo entre empresario y persona trabajadora, éste tendrá derecho a una excedencia de hasta



tres años para atender al cuidado de hijos mayores de tres años y menores de seis años. El periodo de dicha excedencia computará a la persona trabajadora a efectos de antigüedad, y durante todo el tiempo de la excedencia tendrá la persona trabajadora derecho a reserva de su puesto de trabajo. Dicha excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada constituyendo un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Art. 25. Horas extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en dicha materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes, la posibilidad de compensar preferentemente, las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas: mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones, talleres o departamentos. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el



carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor las de reparación de averías y actividades de mantenimiento que supongan interrupción de la producción o funcionamiento anormal de la industria o instalación sobre la que se actúe.

CAPITULO QUINTO

Política salarial

Art. 26. Definición del salario.

Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Art. 27. Incremento salarial.

Año 2024: Incremento del 4% en todos los conceptos económicos salariales, y no salariales del año 2023, quedando actualizada la tabla salarial conforme consta en el anexo II.

Año 2025: Incremento del 4% en todos los conceptos económicos salariales, y no salariales del año 2024, quedando actualizada la tabla salarial conforme consta en el anexo II.

Año 2026: Incremento del 3% en todos los conceptos económicos salariales, y no salariales del año 2025, quedando actualizada la tabla salarial conforme consta en el anexo II.

En el supuesto que del Índice General Nacional de Precios al Consumo (IPC) del periodo comprendido entre el 1 de enero del 2024 y el 31 de diciembre del 2026 experimente una variación superior al 11% se procederá a actualizar las tablas salariales del presente convenio. El importe resultante de la actualización será la tabla definitiva del 2026. Dicha revisión no genera atrasos.

Se tomara como base de cálculo para la actualización el importe de las retribuciones contenidas en las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2026, a las que se aplicara la diferencia resultante del porcentaje en que haya incrementado el IPC del periodo señalado en el párrafo anterior y el 11% con un máximo, en todo caso, del 1%.

Art. 28. Cláusula de incremento salarial mínimo

SIN CONTENIDO

Art. 29. Contenido mínimo



Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas y asimismo se devengarán por el trabajo, cuando éste sea prestado a rendimiento mínimo exigible y en la jornada pactada en este Convenio.

Art. 30. Componentes del salario.

Las retribuciones de las personas trabajadoras afectados por este Convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. Dichos complementos podrán ser personales (antigüedad, etc.); de vencimiento periódico superior al mes como son las gratificaciones extraordinarias.

La retribución Convenio estará constituida por el salario mínimo Base más el Plus de Cantidad y/o Calidad.

Los complementos de puestos de trabajo por razón de las características del mismo, así como, por la calidad o cantidad de trabajo (primas, incentivos, etc.), se considerarán complementos no consolidables en el salario del trabajador/a.

Art. 31. Salario base.

Es la que establece la tabla de retribuciones brutas del Convenio que se determina en el cuadro anexo II.

COMPLEMENTOS AL SALARIO BASE

Complementos Personales

Art. 32. Antigüedad.

A los salarios de la primera columna de este Convenio se adicionarán en su caso, los complementos de antigüedad.

El cálculo de la antigüedad se hará de la siguiente forma:

Las personas trabajadoras que a fecha de publicación estén cobrando o hayan generado antigüedad se les aplicaran de la manera siguiente:

Con más de dos años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirá un bienio equivalente al 2% del salario de la columna primera de este Convenio. Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirán un trienio equivalente al 3% del salario de la primera columna de este Convenio. Con más de cinco años ininterrumpidos en la empresa, se percibirán quinquenios equivalentes al 5% del salario de la primera columna de este Convenio, siendo el máximo de antigüedad que puede devengarse y por tanto abonarse el equivalente a 3 quinquenios.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, aquellas personas trabajadoras que a la fecha de la firma del convenio de 1995 tuviesen consolidadas cantidades superiores en concepto de antigüedad, conservarán el derecho a percibir las referidas cantidades consolidadas. La cantidad consolidada nunca será inferior al equivalente de tres quinquenios en el valor que tengan en cada momento.



La fecha de inicio de la antigüedad será la de ingreso en la empresa con independencia de la categoría que tuviera.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el tiempo servido como aspirante, pinché, aprendiz o botones, sólo empezará a computarse a partir del 1 de mayo de 1978, no formando parte de este cómputo, en ningún caso, el tiempo servido con anterioridad.

Las personas trabajadoras que a la fecha de publicación del convenio no estén cobrando ni hayan generado antigüedad se les aplicaran de la manera siguiente:

Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirán un trienio equivalente al 3% del salario de la primera columna de este Convenio. Con más de cinco años ininterrumpidos en la empresa, se percibirán quinquenios equivalentes al 5% del salario de la primera columna de este Convenio, siendo el máximo de antigüedad que puede devengarse y por tanto abonarse el equivalente a 2 quinquenios.

Art. 33. Complemento de vencimiento superior al mes: gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a cobrar dos gratificaciones extraordinarias al año, consistente cada una de ellas en 30 días de retribución convenio, más antigüedad, más el complemento por carencia de incentivo y plus de transporte según se determina en el cuadro anexo II de las tablas del convenio. El importe de la primera se hará efectivo en la primera decena del mes de julio, la segunda el día 20 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación en proporción al tiempo de servicio y durante el mismo y para cálculo de fracción de semana o mes se computará como unidad completa. La persona trabajadora que cese en el semestre se le hará efectiva la parte proporcional de gratificación que pudiera corresponderle, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes. El pago de la gratificación se hará de acuerdo con el sueldo "Retribución Convenio", más antigüedad, vigente en el momento del cese en la empresa.

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 34. Complemento de cantidad o calidad.

Es el que establece la tabla de retribuciones brutas del Convenio que se determina en el cuadro anexo II de las tablas del convenio.

Art. 35. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 30% sobre el salario de la primera columna de



este convenio.

Art. 36. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

La cuantía de estos complementos se calculará por el salario de la primera columna de este Convenio, más antigüedad. La cuantía de la bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo de la industria, el 20% pasará a ser del 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen tres.

Las empresas que efectúen la calificación de puestos de trabajo a valoración de tareas, y, al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, abonen como incluidos en las remuneraciones tales complementos, estarán exentos de efectuar el pago de estos complementos.

Art. 37. Domingos y festivos.

Los domingos y festivos se abonarán con el salario de la tercera columna de las tablas salariales más antigüedad.

Art. 38. Compensación domingo ó festivo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en empresas exceptuadas de realizar el descanso dominical o festivo, cobrarán (cuando realicen funciones estos días), la retribución que se determina en las tablas salariales del convenio. En cuanto al descanso compensatorio, se estará a lo establecido en las disposiciones de general observancia.

Art. 39. Complemento de eventualidad en el trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a todos las personas trabajadoras eventuales que tengan a su servicio, un complemento denominado de eventualidad, consistente en un 20% del salario de la primera columna de este convenio.

No existirá derecho al percibo del presente plus en los casos de contratación eventual que contengan indemnización por finalización de los mismos y cuya cuantía total sea superior a lo percibido por este plus.

Tampoco se devengará el derecho al percibo del presente complemento de eventualidad, en el supuesto de que al contratado eventualmente le sea convertido su contrato en indefinido.

Art. 40. Complemento de jefe de equipo.

Las personas trabajadoras que desempeñen el cargo de Jefe de Equipo percibirán



un incremento consistente en el 20% respecto al salario de la primera columna de este Convenio.

COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 41. Complemento por carencia de incentivo.

Todo personal obrero, excepto aprendices o pinches, que no trabajen con sistema de incentivo, bien sea a la producción, bien sea la valoración de métodos u otro análogo, percibirán por día efectivamente trabajado, además de la retribución Convenio, la cantidad titulada "por carencia de incentivo", para todas las especialidades profesionales, cuya retribución se determina en el cuadro anexo II de las tablas del convenio.

Art. 42. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán retribuidas según la siguiente fórmula:

Salario de tabla anual del Convenio según categoría + 50%

Jornada anual.

En caso de compensación con tiempo de descanso a las horas trabajadas se le sumara el 40% y ese resultados serán las horas a disfrutar por la persona trabajadora. Siendo la correspondencia de una 1 extra en compensación equivalente a 1 hora y 24 minutos y en lo posible se compensara en jornadas completas.

Si alguna persona trabajadora viniese percibiendo un valor superior en concepto de horas extraordinarias lo mantendrá.

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

Art. 43. Indemnizaciones o suplidos. Plus de transporte.

Todos las personas trabajadoras, cualquiera que sea su grupo profesional, percibirán la retribución que se determina en el cuadro anexo II de las tablas del convenio en concepto de plus de transporte y desgaste de herramientas. Dicha cantidad, que se percibirá durante el período de vacaciones, será proporcional al tiempo de trabajo durante el mes a que corresponde su devengo.

Art. 44. Salida, viajes y dietas.

Las personas trabajadoras que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en la que radique la empresa o taller, devengarán la dieta o media dieta que se determina en el Convenio Colectivo.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.



Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador/a solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar el billete de primera clase a todos los grupos profesionales, además del alojamiento.

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

No se adquiere derecho a dieta, cuando los trabajos se lleven a cabo en los locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de 10 km. de la localidad donde está enclavada la empresa. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar habitualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Se establece que, tanto la media dieta como la dieta completa de aquellas personas trabajadoras que presten servicios en las empresas afectadas a este convenio cuya actividad se ejecute habitualmente fuera de su centro de trabajo, serán compensadas con la retribución que se determina en el cuadro anexo II de las tablas del convenio.

En los supuestos de las personas trabajadoras que por su actividad o especialidad profesional solo excepcionalmente tengan que prestar servicios fuera del centro de trabajo, el valor de la media dieta y dieta completa será compensada la retribución que se determina en el cuadro anexo II de las tablas del convenio.

No serán aplicables estas compensaciones cuando los tiempos trabajados sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes convenios.

Art. 45. Pago de nóminas.

Las empresas abonarán los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal, si bien el trabajador/a podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90%.

Las empresas o las personas trabajadoras, a través de sus representantes, podrán optar por la implantación del sistema de cobro mediante entidades de crédito de ahorro.



CAPITULO SEXTO

Mejoras sociales

Art. 46. Incapacidad temporal

1º) En los supuestos de baja de IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional se complementarán las bonificaciones a cargo de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja.

2º) En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas complementaran, mientras la relación laboral este viva, las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y la base de cotización del mes anterior a la baja y a partir de la publicación de este convenio en el boletín oficial en base a los siguientes porcentajes y periodos:

- A. Del 1º al 3º día de la baja las empresas abonaran a las personas trabajadoras un complemento consistente en el 30% de la base de cotización del mes anterior a la baja.
- B. Del 4º al 20º día de la baja las empresas abonaran a las personas trabajadoras un complemento consistente en el 20% de la base de cotización del mes anterior a la baja.
- C. A partir del 21º día de la baja las empresas abonaran a las personas trabajadoras un complemento consistente en el 25% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Las empresas quedan facultadas para nombrar particularmente, un facultativo para revisión del proceso del enfermo.

Art. 47. Seguro de muerte e invalidez.

En los años 2024 a 2026 en caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo en la empresa, esta abonará a los derechohabientes del trabajador/a una indemnización de 21.794,00 euros. En el caso de que se le declare afecto, a un trabajador/a, de una invalidez en grado absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador/a una indemnización de 27.242,00 euros.

Las Empresas deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo. Las cuantías señaladas en el párrafo anterior se reconocen desde la publicación del presente convenio.

CAPITULO SEPTIMO

Art. 48. Trabajo en distinto grupo profesional.

La empresa por razones organizativas, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajo o tareas en un Grupo Profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.



Estos cambios serán suficientes y previamente justificados a los representantes legales de los trabajadores, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin perjuicio de posterior justificación.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 4 meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Enfermedad Profesional o accidente de trabajo. La retribución en tanto se desempeñe trabajo en Grupo superior, será la correspondiente al mismo. En caso de que un trabajador ocupe puestos de Grupo Profesional superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho puesto a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación del mismo.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un trabajador a un Grupo inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de 2 meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su Grupo de origen. Las empresas tratarán de evitar reiterar dicho cambio a un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo Grupo Profesional.

Art. 49. Por disminución de la capacidad física.

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador, se procurará que ésta se produzca dentro del Grupo Profesional a que el trabajador pertenezca y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior, conservará la retribución de su puesto de origen.

CAPITULO OCTAVO

Salud laboral

Art. 50. Salud laboral.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio desarrollarán las acciones y medidas en materia de Salud Laboral que sean necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 37.2 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, los Delegados de Prevención de cada empresa dispondrán del tiempo necesario para obtener la capacidad correspondiente al programa formativo de nivel básico regulado en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero. Esta formación podrá realizarse a través de los Planes de formación continua que realizan las Asociaciones Empresariales y los Sindicatos más representativos.

Una vez elaborada la Evaluación de Riesgos de cada empresa, se elaborará un estudio de los riesgos provinciales.



Las empresas que opten por una organización de recursos para las actividades preventivas, conforme a lo previsto en el art. 10 b) y C) del Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero, no podrán designar para ese Servicio de Prevención a ninguno de los Delegados de Prevención.

Ambas partes reactivarán la Comisión Paritaria creada en convenios anteriores que se denominará COMISION DE SALUD LABORAL y cuya misión será la de solicitar datos a las empresas para hacer el seguimiento y estudio del cumplimiento de la Ley de Riesgos Laborales.

Dicha Comisión estará formada por un máximo de cuatro personas por cada una de las representaciones (social y empresarial) y deberá reunirse al menos una vez por trimestre y siempre que lo solicite una de las partes; En estas reuniones se tratarán las posibles denuncias que puedan existir por posibles infracciones cometidas tanto por los empresarios como por las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

De todas las reuniones de esta comisión se levantará la correspondiente acta.

Art. 51. Prendas de trabajo.

Las empresas proporcionarán cada año a sus productores prendas de trabajo, consistentes, en monos, petos, pantalón, chaquetilla, batas, etc. Cuando la excepcionalidad del trabajo se requiera la utilización de prendas diferentes, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La distinción de la ropa de trabajo por sexos se ha realizado atendiendo a las características del trabajo realizado, así como a criterios objetivos y razonables. En ningún caso, la distinción de la ropa de trabajo se ha efectuado atendiendo a criterios por razón de sexo.

Art. 52.Reconocimiento médicos.

Los facultativos que atiendan los Servicios Sanitarios de las empresas, reconocerán una vez al año a todos los operarios de las mismas. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios, establecerán los medios adecuados para que las personas trabajadoras estén reconocidos anualmente. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos semestralmente. Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en los mismos no será retribuido.

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.

CAPITULO NOVENO

Política de Genero

Art. 53.



1º Medidas para promover la igualdad de trato.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. En dicha materia será de aplicación preferente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y para ello asumen los siguientes compromisos:

- Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.
- Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.
- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral

Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

- Crear una Comisión paritaria de Igualdad que promueva acciones en materia de igualdad.
- Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares etc.).
- Dar una adecuada protección a las personas trabajadoras frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente convenio de los correspondientes protocolos de actuación.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

2º Inclusión criterios de conciliación.

Planes de igualdad

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio, 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 con los representantes de los trabajadores.

En cuanto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad se estará a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad en la redacción vigente dada al momento de su aplicación.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la normativa en planes de igualdad.

**Concepto:**

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

Contenido:

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Diagnóstico de situación

Los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo.

Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.

Plazos para la elaboración del Plan de Igualdad

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con el dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad para su implantación.

Comisión paritaria

Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se constituirá una comisión paritaria formada por los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. Siempre que fuera posible se atenderá a una composición proporcional de hombres y mujeres.



Esta comisión que se dotará de las competencias necesarias para desarrollar sus funciones, se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y al menos dos veces al año.

3ª Medidas para prevenir el acoso.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Conciliación de la vida familiar.—El tiempo de lactancia podrá acumularse para tomarlo seguido de la licencia por maternidad, de forma que la media hora de reducción de jornada que corresponda se multiplique por los días a que se tendría derecho al referido permiso de lactancia.

CAPITULO DECIMO

Derechos sindicales

Art. 54. Derechos sindicales

Las partes firmantes del Convenio de Actividades Siderometalúrgicas que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales.

- a. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos Provinciales del metal manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios.
- b. Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.
- c. Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados sindicales de una misma central sindical, uno de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.

CAPITULO DECIMO PRIMERO

Comisión Paritaria e Inaplicación del convenio

Art. 55. Creación. —Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

La dirección para notificaciones a las partes sobre esta comisión mixta se establece en la Sede del Jurado Arbitral del Castilla-La Mancha.

Art. 56. Composición. —La Comisión Mixta estará compuesta, de forma paritaria, por 6 representantes de los sindicatos firmantes y 2 representantes de la Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos y 2 representantes de la Asociación Provincial de Instaladores de Guadalajara y 2 representantes de la Asociación Provincial de Empresarios Metalúrgicos, quienes, de entre ellos, designarán secretarios.



Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Art. 57. Procedimiento. —Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 30 días y en el segundo supuesto el plazo será de 7 días.

Para proceder a convocar la Comisión Mixta cualquiera de las partes que la integran y las consultas que se sometan a la misma deberán inexcusablemente, ser presentadas o avaladas por alguna de las partes integrantes de la misma.

Art. 58. Funciones.

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector (Análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).
4. Conocer de las cuestiones de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial conforme al procedimiento establecido en el artículo 82 del presente Convenio Colectivo.

En la primera reunión de la Comisión Mixta ésta deberá determinar su sistema de funcionamiento de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Art. 59. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en todos sus términos al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflicto Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC).

Art. 60. Inaplicación del convenio.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del periodo de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la comisión paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese



planteada.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflicto Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC) y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Aquellas Empresas que tengan pactos o convenios en los que hayan tomado como referencia o norma sustitutiva de este convenio, transitoriamente, y hasta tanto no adopten acuerdos posteriores al presente Convenio, quedarán afectados en la forma que anteriormente lo estuvieran al actual Convenio.



Anexo I

Actividades económicas de la Industria y los Servicios del Metal (CNAEs)

(modificado según Acuerdo 28-3-11, BOE 15-4-11.)

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*

* “La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación”.

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero

24.31 Estirado en frío

24.32 Laminación en frío

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

24.34 Trefilado en frío

24.41 Producción de metales preciosos

24.42 Producción de aluminio

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño

24.44 Producción de cobre

24.45 Producción de otros metales no férreos

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares

24.51 Fundición de hierro

24.52 Fundición de acero

24.53 Fundición de metales ligeros

24.54 Fundición de otros metales no férreos

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

25.12 Fabricación de carpintería metálica

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central



- 25.40 Fabricación de armas y municiones
- 25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
- 25.61 Tratamiento y revestimiento de metales
- 25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
- 25. 71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
- 25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes
- 25.73 Fabricación de herramientas
- 25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
- 25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
- 25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
- 25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería
- 25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
- 26.11 Fabricación de componentes electrónicos
- 26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados
- 26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
- 26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones
- 26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo
- 26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
- 26.52 Fabricación de relojes
- 26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
- 26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
- 26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*
- * Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".
- 27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
- 27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos



- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores
- 28.14 Fabricación de otra 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.
- 31.03 Fabricación de colchones
- 31.09 Fabricación de otros muebles*
- * "La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que éstos sean de metal.
- 32.11 Fabricación de monedas
- 32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
- 32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
- 32.20 Fabricación de instrumentos musicales*
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.



32.30 Fabricación de artículos de deporte*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.40 Fabricación de juegos y juguetes*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos

32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*

* Aquellos productos que sean de metal.

32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

33.11 Reparación de productos metálicos

33.12 Reparación de maquinaria

33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos

33.14 Reparación de equipos eléctricos

33.15 Reparación y mantenimiento naval

33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial

33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

33.19 Reparación de otros equipos

33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales

38.12 Recogida de residuos peligrosos*

*Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

38.31 Separación y clasificación de materiales

38.32 Valorización de materiales ya clasificados

42.11 Construcción de carreteras y autopistas*

* "La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles", si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.

42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*



* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.

42.13 Construcción de puentes y túneles*

* “La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas”, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.

42.21 Construcción de redes para fluidos*

* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.

42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*

* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.

42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *

* Aquellos casos de “construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios.”

43.21 Instalaciones eléctricas

43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado

43.29 Otras instalaciones en obras de construcción

43.32 Instalación de carpintería*

* Solamente la instalación de carpintería metálica.

43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*

* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

45.19 Venta de otros vehículos de motor*

* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor

45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios

61.10 Telecomunicaciones por cable*



* Las actividades de “mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite”.

62.03 Gestión de recursos informáticos*

* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.

62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*

* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.

71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico

71.20 Ensayos y análisis técnicos

80.20 Servicios de sistemas de seguridad

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*

* Solamente la limpieza industrial.

93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*

* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos

95.12 Reparación de equipos de comunicación

95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico

95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje

95.25 Reparación de relojes y joyería

95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.



ANEXO II. TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE ACTIVIDADES SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA AÑO 2024, 2025 y 2026.

TABLAS DEL 2024

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CANT	RETRIBUCIÓN MENSUAL	sin carencia	con carencia	con carencia
	CALIDAD		MENSUAL	RETRIBUCIÓN AÑO	RETRIBUCIÓN AÑO	HORAS EXTRA
Grupo 1						
TÉCNICOS:						
Analista de sistemas (Tit. Superior)	1.001,32 €	1.335,97 €	2.337,29 €	33.698,39 €	34.104,95 €	29,07 €
Arquitectos	1.001,32 €	1.335,97 €	2.337,29 €	33.698,39 €	34.104,95 €	29,07 €
Directores de Áreas y Servicios	1.001,32 €	1.335,97 €	2.337,29 €	33.698,39 €	34.104,95 €	29,07 €
Ingenieros	1.001,32 €	1.335,97 €	2.337,29 €	33.698,39 €	34.104,95 €	29,07 €
Licenciados	1.001,32 €	1.335,97 €	2.337,29 €	33.698,39 €	34.104,95 €	29,07 €
Grupo 2						
TÉCNICOS:						
Titulados Superiores de entrada	986,01 €	1.239,11 €	2.225,11 €	32.127,92 €	32.534,48 €	27,73 €
A.T.S.	909,95 €	1.211,44 €	2.121,39 €	30.675,80 €	31.082,36 €	26,49 €
Arquitectos Técnicos (Aparejadores)	986,01 €	1.239,11 €	2.225,11 €	32.127,92 €	32.534,48 €	27,73 €
Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura	970,77 €	1.167,06 €	2.137,83 €	30.905,94 €	31.312,50 €	26,69 €
Graduados Sociales	947,47 €	1.187,85 €	2.135,33 €	30.870,93 €	31.277,49 €	26,66 €
Ingenieros Técnicos (Peritos)	986,01 €	1.239,11 €	2.225,11 €	32.127,92 €	32.534,48 €	27,73 €
Grupo 3						
TÉCNICOS:						
Analista programador	939,04 €	953,51 €	1.892,55 €	27.472,06 €	27.878,62 €	23,76 €
Delineante proyectista	939,01 €	953,51 €	1.892,52 €	27.471,58 €	27.878,14 €	23,76 €
Dibujante proyectista	939,01 €	953,51 €	1.892,52 €	27.471,58 €	27.878,14 €	23,76 €
Jefes de Áreas y Servicios	939,01 €	953,51 €	1.892,52 €	27.471,58 €	27.878,14 €	23,76 €
EMPLEADOS:						
Jefes de Áreas y Servicios	934,96 €	751,78 €	1.686,73 €	24.590,64 €	24.997,20 €	21,30 €
OPERARIOS:						
Contraмаestre	919,64 €	641,04 €	1.560,69 €	22.826,00 €	23.232,56 €	19,80 €
Jefes de taller (Form. Cualificada)	947,53 €	945,04 €	1.892,57 €	27.472,38 €	27.878,94 €	23,76 €
Maestro Industrial	929,79 €	715,79 €	1.645,58 €	24.014,42 €	24.420,98 €	20,81 €
Grupo 4						
TÉCNICOS:						
EMPLEADOS:						
Delineante de 1ª	916,09 €	647,43 €	1.563,52 €	22.865,67 €	23.272,23 €	19,83 €
Técnicos Administrativos	916,09 €	647,43 €	1.563,52 €	22.865,67 €	23.272,23 €	19,83 €
Técnicos de Laboratorio	916,09 €	647,43 €	1.563,52 €	22.865,67 €	23.272,23 €	19,83 €
Técnicos de Organización de 1ª	916,09 €	647,43 €	1.563,52 €	22.865,67 €	23.272,23 €	19,83 €
Técnicos de Organización de 2ª	903,26 €	465,89 €	1.369,15 €	20.144,52 €	20.551,08 €	17,52 €
OPERARIOS:						
Encargados	901,34 €	637,98 €	1.539,32 €	22.526,81 €	22.933,37 €	19,55 €
Profesional de Oficio Especial (gran empr)	901,34 €	637,98 €	1.539,32 €	22.526,81 €	22.933,37 €	19,55 €
Grupo 5						
TÉCNICOS:						
EMPLEADOS:						
Cajero	934,96 €	677,28 €	1.612,24 €	23.547,73 €	23.954,29 €	20,42 €
Delineante de 2ª	903,26 €	465,91 €	1.369,18 €	20.144,84 €	20.551,40 €	17,52 €
Oficiales Administrativos de 1ª	916,09 €	647,43 €	1.563,52 €	22.865,67 €	23.272,23 €	19,83 €
Oficiales Administrativos de 2ª	903,25 €	465,89 €	1.369,14 €	20.144,36 €	20.550,92 €	17,51 €
Viajante	916,09 €	647,43 €	1.563,52 €	22.865,67 €	23.272,23 €	19,83 €
Vendedor	903,26 €	465,89 €	1.369,15 €	20.144,52 €	20.551,08 €	17,52 €
Analista de 1ª	911,71 €	527,07 €	1.438,77 €	21.119,18 €	21.525,74 €	18,35 €
Analista de 2ª	895,90 €	412,45 €	1.308,35 €	19.293,20 €	19.699,76 €	16,79 €



CATEGORÍAS

SALARIO BASE	PLUS CANT CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL MENSUAL	sin carencia RETRIBUCIÓN AÑO	con carencia RETRIBUCIÓN AÑO	con carencia HORAS EXTRA
--------------	----------------------	--------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	-----------------------------

OPERARIOS:

Chófer de Camión	896,98 €	535,64 €	1.432,61 €	21.032,94 €	21.439,50 €	18,27 €
Jefe o Encargado (Pequeño Taller)	901,34 €	637,98 €	1.539,32 €	22.526,81 €	22.933,37 €	19,55 €
Jefes de grupo y Capataces	901,34 €	637,97 €	1.539,31 €	22.526,65 €	22.933,21 €	19,55 €
Profesional de Oficio de 1ª	29,88 €	11,72 €	41,61 €	18.658,90 €	19.065,46 €	16,25 €
Profesional de Oficio de 2ª	29,70 €	10,84 €	40,54 €	18.205,50 €	18.612,06 €	15,86 €
Profesional Siderúrgico de 1ª	29,53 €	11,28 €	40,80 €	18.317,63 €	18.724,19 €	15,96 €
Profesional Siderúrgico de 2ª	29,34 €	10,90 €	40,24 €	18.078,75 €	18.485,31 €	15,75 €

Grupo 6

TÉCNICOS:

EMPLEADOS:

Almacenero	887,15 €	419,63 €	1.306,77 €	19.271,20 €	19.677,76 €	16,77 €
Auxiliares en general	884,69 €	296,30 €	1.180,99 €	17.510,26 €	17.916,82 €	15,27 €
Camarero	889,37 €	417,48 €	1.306,85 €	19.272,32 €	19.678,88 €	16,77 €
Cocinero	889,37 €	417,48 €	1.306,85 €	19.272,32 €	19.678,88 €	16,77 €
Conserje	890,15 €	284,20 €	1.174,35 €	17.417,27 €	17.823,83 €	15,19 €
Dependiente	878,16 €	428,68 €	1.306,84 €	19.272,16 €	19.678,72 €	16,77 €
Listero	889,37 €	417,48 €	1.306,85 €	19.272,32 €	19.678,88 €	16,77 €
Operador de Ordenador	889,37 €	417,48 €	1.306,85 €	19.272,32 €	19.678,88 €	16,77 €
Pesador-Basculero	882,28 €	221,43 €	1.103,71 €	16.428,32 €	16.834,88 €	14,35 €
Telefonista	878,16 €	228,22 €	1.106,38 €	16.465,74 €	16.872,30 €	14,38 €

OPERARIOS:

Chófer de Turismo	894,64 €	412,85 €	1.307,49 €	19.281,16 €	19.687,72 €	16,78 €
Conductor de Máquina	894,64 €	436,89 €	1.331,53 €	19.617,77 €	20.024,33 €	17,07 €
Especialista	29,47 €	9,91 €	39,38 €	17.713,10 €	18.119,66 €	15,44 €
Profesional de Oficio de 3ª	29,64 €	10,36 €	40,00 €	17.976,37 €	18.382,93 €	15,67 €
Profesional Siderúrgico de 3ª	29,25 €	10,28 €	39,53 €	17.776,48 €	18.183,04 €	15,50 €

Grupo 7

TÉCNICOS:

EMPLEADOS:

Ordenanza	878,12 €	296,30 €	1.174,42 €	17.418,24 €	17.824,80 €	15,19 €
Portero	878,12 €	296,30 €	1.174,42 €	17.418,24 €	17.824,80 €	15,19 €

OPERARIOS:

Peón	29,25 €	9,43 €	38,68 €	17.415,71 €	17.822,27 €	15,19 €
Aprendiz						
Contratados para la Formación						
Personal de limpieza €/hora	5,47 €	3,42 €	8,89 €			

DIETAS:

MEDIA	12,29 €	17,55 €
COMPLETA	33,94 €	40,14 €
DOMINGOS	11,33 €	
FESTIVOS	11,68 €	
COMPLEMENTO DE CARENIA	1,54 €	
PLUS DE TRANSPORTE	69,74 €	

La columna retribucion anual con carencia de incentivos se aplicara a todos los trabajadores excepto a los que estan sujetos a un incentivo o prima de produccion, siempre que su importe sea superior según el artículo 51 del Convenio Colectivo, que se le aplicara la columna retribucion sin carencia de incentivos.

TABLAS DEL 2025

CATEGORÍAS

SALARIO BASE	PLUS CANT CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL MENSUAL	sin carencia RETRIBUCIÓN AÑO	con carencia RETRIBUCIÓN AÑO	con carencia HORAS EXTRA
--------------	----------------------	--------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	-----------------------------

Grupo 1



TÉCNICOS:

Analista de sistemas (Tit. Superior)	1.041,37 €	1.389,41 €	2.430,78 €	35.046,33 €	35.468,73 €	30,28 €
Arquitectos	1.041,37 €	1.389,41 €	2.430,78 €	35.046,33 €	35.468,73 €	30,28 €
Directores de Áreas y Servicios	1.041,37 €	1.389,41 €	2.430,78 €	35.046,33 €	35.468,73 €	30,28 €
Ingenieros	1.041,37 €	1.389,41 €	2.430,78 €	35.046,33 €	35.468,73 €	30,28 €
Licenciados	1.041,37 €	1.389,41 €	2.430,78 €	35.046,33 €	35.468,73 €	30,28 €

Grupo 2

TÉCNICOS:

Titulados Superiores de entrada	1.025,45 €	1.288,67 €	2.314,12 €	33.413,04 €	33.835,44 €	28,89 €
A.T.S.	946,35 €	1.259,89 €	2.206,24 €	31.902,84 €	32.325,24 €	27,60 €
Arquitectos Técnicos (Aparejadores)	1.025,45 €	1.288,67 €	2.314,12 €	33.413,04 €	33.835,44 €	28,89 €
Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura	1.009,60 €	1.213,74 €	2.223,34 €	32.142,18 €	32.564,58 €	27,80 €
Graduados Sociales	985,37 €	1.235,37 €	2.220,74 €	32.105,77 €	32.528,17 €	27,77 €
Ingenieros Técnicos (Peritos)	1.025,45 €	1.288,67 €	2.314,12 €	33.413,04 €	33.835,44 €	28,89 €

Grupo 3

TÉCNICOS:

Analista programador	976,60 €	991,65 €	1.968,25 €	28.570,95 €	28.993,35 €	24,75 €
Delineante proyectista	976,57 €	991,65 €	1.968,22 €	28.570,45 €	28.992,85 €	24,75 €
Dibujante proyectista	976,57 €	991,65 €	1.968,22 €	28.570,45 €	28.992,85 €	24,75 €
Jefes de Áreas y Servicios	976,57 €	991,65 €	1.968,22 €	28.570,45 €	28.992,85 €	24,75 €

EMPLEADOS:

Jefes de Áreas y Servicios	972,36 €	781,85 €	1.754,20 €	25.574,27 €	25.996,67 €	22,19 €
----------------------------	----------	----------	------------	-------------	-------------	---------

OPERARIOS:

Contramaestre	956,43 €	666,69 €	1.623,12 €	23.739,05 €	24.161,45 €	20,63 €
Jefes de taller (Form. Cualificada)	985,43 €	982,84 €	1.968,28 €	28.571,28 €	28.993,68 €	24,75 €
Maestro Industrial	966,98 €	744,42 €	1.711,40 €	24.975,00 €	25.397,40 €	21,68 €

Grupo 4

TÉCNICOS:

EMPLEADOS:

Delineante de 1ª	952,73 €	673,33 €	1.626,06 €	23.780,30 €	24.202,70 €	20,66 €
Técnicos Administrativos	952,73 €	673,33 €	1.626,06 €	23.780,30 €	24.202,70 €	20,66 €
Técnicos de Laboratorio	952,73 €	673,33 €	1.626,06 €	23.780,30 €	24.202,70 €	20,66 €
Técnicos de Organización de 1ª	952,73 €	673,33 €	1.626,06 €	23.780,30 €	24.202,70 €	20,66 €
Técnicos de Organización de 2ª	939,39 €	484,53 €	1.423,92 €	20.950,31 €	21.372,71 €	18,25 €

OPERARIOS:

Encargados	937,39 €	663,50 €	1.600,89 €	23.427,89 €	23.850,29 €	20,36 €
Profesional de Oficio Especial (gran empr)	937,39 €	663,50 €	1.600,89 €	23.427,89 €	23.850,29 €	20,36 €

Grupo 5

TÉCNICOS:

EMPLEADOS:

Cajero	972,36 €	704,37 €	1.676,73 €	24.489,64 €	24.912,04 €	21,27 €
Delineante de 2ª	939,39 €	484,55 €	1.423,94 €	20.950,64 €	21.373,04 €	18,25 €
Oficiales Administrativos de 1ª	952,73 €	673,33 €	1.626,06 €	23.780,30 €	24.202,70 €	20,66 €
Oficiales Administrativos de 2ª	939,38 €	484,53 €	1.423,91 €	20.950,14 €	21.372,54 €	18,25 €
Viajante	952,73 €	673,33 €	1.626,06 €	23.780,30 €	24.202,70 €	20,66 €
Vendedor	939,39 €	484,53 €	1.423,92 €	20.950,31 €	21.372,71 €	18,25 €
Analista de 1ª	948,17 €	548,15 €	1.496,32 €	21.963,96 €	22.386,36 €	19,11 €
Analista de 2ª	931,74 €	428,94 €	1.360,68 €	20.064,93 €	20.487,33 €	17,49 €

CATEGORÍAS

SALARIO BASE	PLUS CANT CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL MENSUAL	sin carencia RETRIBUCIÓN AÑO	con carencia RETRIBUCIÓN AÑO	con carencia HORAS EXTRA
--------------	----------------------	--------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	-----------------------------

OPERARIOS:

Chófer de Camión	932,86 €	557,06 €	1.489,92 €	21.874,27 €	22.296,67 €	19,04 €
Jefe o Encargado (Pequeño Taller)	937,39 €	663,50 €	1.600,89 €	23.427,89 €	23.850,29 €	20,36 €
Jefes de grupo y Capataces	937,39 €	663,49 €	1.600,88 €	23.427,72 €	23.850,12 €	20,36 €
Profesional de Oficio de 1ª	31,08 €	12,19 €	43,27 €	19.405,26 €	19.811,82 €	16,91 €
Profesional de Oficio de 2ª	30,89 €	11,27 €	42,16 €	18.933,73 €	19.340,29 €	16,51 €
Profesional Siderúrgico de 1ª	30,71 €	11,73 €	42,44 €	19.050,35 €	19.456,91 €	16,61 €



Profesional Siderúrgico de 2ª	30,52 €	11,33 €	41,85 €	18.801,90 €	19.208,46 €	16,40 €
Grupo 6						
TÉCNICOS:						
EMPLEADOS:						
Almacenero	922,63 €	436,41 €	1.359,05 €	20.042,05 €	20.464,45 €	17,47 €
Auxiliares en general	920,08 €	308,15 €	1.228,23 €	18.210,67 €	18.633,07 €	15,91 €
Camarero	924,95 €	434,18 €	1.359,13 €	20.043,22 €	20.465,62 €	17,47 €
Cocinero	924,95 €	434,18 €	1.359,13 €	20.043,22 €	20.465,62 €	17,47 €
Conserje	925,76 €	295,57 €	1.221,32 €	18.113,97 €	18.536,37 €	15,83 €
Dependiente	913,29 €	445,83 €	1.359,12 €	20.043,05 €	20.465,45 €	17,47 €
Listero	924,95 €	434,18 €	1.359,13 €	20.043,22 €	20.465,62 €	17,47 €
Operador de Ordenador	924,95 €	434,18 €	1.359,13 €	20.043,22 €	20.465,62 €	17,47 €
Pesador-Basculero	917,57 €	230,29 €	1.147,86 €	17.085,46 €	17.507,86 €	14,95 €
Telefonista	913,29 €	237,35 €	1.150,64 €	17.124,37 €	17.546,77 €	14,98 €
OPERARIOS:						
Chófer de Turismo	930,42 €	429,36 €	1.359,78 €	20.052,41 €	20.474,81 €	17,48 €
Conductor de Máquina	930,42 €	454,37 €	1.384,79 €	20.402,48 €	20.824,88 €	17,78 €
Especialista	30,65 €	10,31 €	40,96 €	18.421,63 €	18.828,19 €	16,07 €
Profesional de Oficio de 3ª	30,83 €	10,77 €	41,60 €	18.695,43 €	19.101,99 €	16,31 €
Profesional Siderúrgico de 3ª	30,42 €	10,69 €	41,11 €	18.487,55 €	18.894,11 €	16,13 €
Grupo 7						
TÉCNICOS:						
EMPLEADOS:						
Ordenanza	913,24 €	308,15 €	1.221,40 €	18.114,97 €	18.537,37 €	15,83 €
Portero	913,24 €	308,15 €	1.221,40 €	18.114,97 €	18.537,37 €	15,83 €
OPERARIOS:						
Peón	30,42 €	9,81 €	40,23 €	18.112,35 €	18.518,91 €	15,81 €
Aprendiz						
Contratados para la Formación						
Personal de limpieza €/hora	5,69 €	3,56 €	9,25 €			
DIETAS:						
MEDIA	12,78 €	18,25 €				
COMPLETA	35,30 €	41,74 €				
DOMINGOS	11,79 €					
FESTIVOS	12,14 €					
COMPLEMENTO DE CARENCIA	1,60 €					
PLUS DE TRANSPORTE	72,53 €					

La columna retribucion anual con carencia de incentivos se aplicara a todos los trabajadores excepto a los que estan sujetos a un incentivo o prima de produccion, siempre que su importe sea superior según el artículo 51 del Convenio Colectivo, que se le aplicara la comumna retribucion sin carencia de incentivos.

TABLAS DEL 2026

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CANT	RETRIBUCIÓN MENSUAL	sin carencia	con carencia	con carencia
		CALIDAD	MENSUAL	RETRIBUCIÓN AÑO	RETRIBUCIÓN AÑO	HORAS EXTRA
Grupo 1						
TÉCNICOS:						
Analista de sistemas (Tit. Superior)	1.072,61 €	1.431,09 €	2.503,70 €	36.097,78 €	36.533,38 €	31,24 €
Arquitectos	1.072,61 €	1.431,09 €	2.503,70 €	36.097,78 €	36.533,38 €	31,24 €
Directores de Áreas y Servicios	1.072,61 €	1.431,09 €	2.503,70 €	36.097,78 €	36.533,38 €	31,24 €
Ingenieros	1.072,61 €	1.431,09 €	2.503,70 €	36.097,78 €	36.533,38 €	31,24 €
Licenciados	1.072,61 €	1.431,09 €	2.503,70 €	36.097,78 €	36.533,38 €	31,24 €
Grupo 2						
TÉCNICOS:						



Titulados Superiores de entrada	1.056,21 €	1.327,33 €	2.383,54 €	34.415,49 €	34.851,09 €	29,80 €
A.T.S.	974,74 €	1.297,69 €	2.272,43 €	32.859,98 €	33.295,58 €	28,47 €
Arquitectos Técnicos (Aparejadores)	1.056,21 €	1.327,33 €	2.383,54 €	34.415,49 €	34.851,09 €	29,80 €
Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura	1.039,89 €	1.250,15 €	2.290,04 €	33.106,50 €	33.542,10 €	28,68 €
Graduados Sociales	1.014,93 €	1.272,43 €	2.287,36 €	33.069,00 €	33.504,60 €	28,65 €
Ingenieros Técnicos (Peritos)	1.056,21 €	1.327,33 €	2.383,54 €	34.415,49 €	34.851,09 €	29,80 €
Grupo 3						
TÉCNICOS:						
Analista programador	1.005,90 €	1.021,40 €	2.027,30 €	29.428,14 €	29.863,74 €	25,54 €
Delineante proyectista	1.005,87 €	1.021,40 €	2.027,26 €	29.427,62 €	29.863,22 €	25,54 €
Dibujante proyectista	1.005,87 €	1.021,40 €	2.027,26 €	29.427,62 €	29.863,22 €	25,54 €
Jefes de Áreas y Servicios	1.005,87 €	1.021,40 €	2.027,26 €	29.427,62 €	29.863,22 €	25,54 €
EMPLEADOS:						
Jefes de Áreas y Servicios	1.001,53 €	805,30 €	1.806,83 €	26.341,56 €	26.777,16 €	22,90 €
OPERARIOS:						
Contraestrate	985,12 €	686,69 €	1.671,81 €	24.451,28 €	24.886,88 €	21,28 €
Jefes de taller (Form. Cualificada)	1.015,00 €	1.012,33 €	2.027,32 €	29.428,48 €	29.864,08 €	25,54 €
Maestro Industrial	995,99 €	766,75 €	1.762,74 €	25.724,31 €	26.159,91 €	22,37 €
Grupo 4						
TÉCNICOS:						
EMPLEADOS:						
Delineante de 1ª	981,31 €	693,53 €	1.674,85 €	24.493,77 €	24.929,37 €	21,32 €
Técnicos Administrativos	981,31 €	693,53 €	1.674,85 €	24.493,77 €	24.929,37 €	21,32 €
Técnicos de Laboratorio	981,31 €	693,53 €	1.674,85 €	24.493,77 €	24.929,37 €	21,32 €
Técnicos de Organización de 1ª	981,31 €	693,53 €	1.674,85 €	24.493,77 €	24.929,37 €	21,32 €
Técnicos de Organización de 2ª	967,58 €	499,06 €	1.466,64 €	21.578,88 €	22.014,48 €	18,83 €
OPERARIOS:						
Encargados	965,51 €	683,41 €	1.648,92 €	24.130,79 €	24.566,39 €	21,01 €
Profesional de Oficio Especial (gran empr)	965,51 €	683,41 €	1.648,92 €	24.130,79 €	24.566,39 €	21,01 €
Grupo 5						
TÉCNICOS:						
EMPLEADOS:						
Cajero	1.001,53 €	725,50 €	1.727,03 €	25.224,39 €	25.659,99 €	21,94 €
Delineante de 2ª	967,58 €	499,09 €	1.466,66 €	21.579,22 €	22.014,82 €	18,83 €
Oficiales Administrativos de 1ª	981,31 €	693,53 €	1.674,85 €	24.493,77 €	24.929,37 €	21,32 €
Oficiales Administrativos de 2ª	967,56 €	499,06 €	1.466,63 €	21.578,70 €	22.014,30 €	18,83 €
Viajante	981,31 €	693,53 €	1.674,85 €	24.493,77 €	24.929,37 €	21,32 €
Vendedor	967,58 €	499,06 €	1.466,64 €	21.578,88 €	22.014,48 €	18,83 €
Analista de 1ª	976,62 €	564,59 €	1.541,21 €	22.622,93 €	23.058,53 €	19,72 €
Analista de 2ª	959,69 €	441,81 €	1.401,50 €	20.666,94 €	21.102,54 €	18,05 €
CATEGORÍAS						
	SALARIO BASE	PLUS CANT CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL MENSUAL	sin carencia RETRIBUCIÓN AÑO	con carencia RETRIBUCIÓN AÑO	con carencia HORAS EXTRA
OPERARIOS:						
Chófer de Camión	960,84 €	573,77 €	1.534,62 €	22.530,55 €	22.966,15 €	19,64 €
Jefe o Encargado (Pequeño Taller)	965,51 €	683,41 €	1.648,92 €	24.130,79 €	24.566,39 €	21,01 €
Jefes de grupo y Capataces	965,51 €	683,39 €	1.648,91 €	24.130,61 €	24.566,21 €	21,01 €
Profesional de Oficio de 1ª	32,01 €	12,56 €	44,57 €	19.987,48 €	20.423,08 €	17,47 €
Profesional de Oficio de 2ª	31,81 €	11,61 €	43,43 €	19.501,80 €	19.937,40 €	17,05 €
Profesional Siderúrgico de 1ª	31,63 €	12,08 €	43,71 €	19.621,91 €	20.057,51 €	17,15 €
Profesional Siderúrgico de 2ª	31,43 €	11,67 €	43,11 €	19.366,02 €	19.801,62 €	16,93 €
Grupo 6						
TÉCNICOS:						
EMPLEADOS:						
Almacenero	950,31 €	449,50 €	1.399,82 €	20.643,37 €	21.078,97 €	18,03 €
Auxiliares en general	947,68 €	317,40 €	1.265,08 €	18.757,05 €	19.192,65 €	16,41 €
Camarero	952,70 €	447,21 €	1.399,90 €	20.644,58 €	21.080,18 €	18,03 €
Cocinero	952,70 €	447,21 €	1.399,90 €	20.644,58 €	21.080,18 €	18,03 €
Conserje	953,53 €	304,43 €	1.257,96 €	18.657,45 €	19.093,05 €	16,33 €



Dependiente	940,69 €	459,20 €	1.399,89 €	20.644,40 €	21.080,00 €	18,03 €
Listero	952,70 €	447,21 €	1.399,90 €	20.644,58 €	21.080,18 €	18,03 €
Operador de Ordenador	952,70 €	447,21 €	1.399,90 €	20.644,58 €	21.080,18 €	18,03 €
Pesador-Basculero	945,10 €	237,19 €	1.182,30 €	17.598,08 €	18.033,68 €	15,42 €
Telefonista	940,69 €	244,47 €	1.185,16 €	17.638,16 €	18.073,76 €	15,46 €
OPERARIOS:						
Chófer de Turismo	958,34 €	442,24 €	1.400,58 €	20.654,04 €	21.089,64 €	18,04 €
Conductor de Máquina	958,34 €	468,00 €	1.426,33 €	21.014,61 €	21.450,21 €	18,34 €
Especialista	31,57 €	10,62 €	42,18 €	18.974,34 €	19.409,94 €	16,60 €
Profesional de Oficio de 3ª	31,75 €	11,10 €	42,85 €	19.256,35 €	19.691,95 €	16,84 €
Profesional Siderúrgico de 3ª	31,33 €	11,01 €	42,34 €	19.042,23 €	19.477,83 €	16,66 €
Grupo 7						
TÉCNICOS:						
EMPLEADOS:						
Ordenanza	940,64 €	317,40 €	1.258,04 €	18.658,48 €	19.094,08 €	16,33 €
Portero	940,64 €	317,40 €	1.258,04 €	18.658,48 €	19.094,08 €	16,33 €
OPERARIOS:						
Peón	31,33 €	10,10 €	41,43 €	18.655,77 €	19.091,37 €	16,33 €
Aprendiz						
Contratados para la Formación						
Personal de limpieza €/hora	5,86 €	3,66 €	9,41 €			
DIETAS:						
MEDIA	13,16 €	18,80 €				
COMPLETA	36,36 €	43,00 €				
DOMINGOS	12,14 €					
FESTIVOS	12,51 €					
COMPLEMENTO DE CARENCIA	1,65 €					
PLUS DE TRANSPORTE	74,71 €					

La columna retribucion anual con carencia de incentivos se aplicara a todos los trabajadores excepto a los que estan sujetos a un incentivo o prima de produccion, siempre que su importe sea superior según el artículo 51 del Convenio Colectivo, que se le aplicara la columna retribucion sin carencia de incentivos.

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: 4227dda0fcea916cb9bf157d1184afe541ef0056