

### III.Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución 12/2025, de 21 de febrero, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en la actividad de las industrias de la siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2024 a 2027*

202502250112925

III.706

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la actividad de las Industrias de la Siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2024 a 2027 (Código número 26000355011981) que fue suscrito con fecha 18 de febrero de 2025, de una parte, por la representación de la Asociación de Industrias del Metal de La Rioja en representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT-FICA y CCOO Industria y USO Federación de Industria, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales:

#### ACUERDA

**Primero.** Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño a 21 de febrero de 2025.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

#### Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.

#### CAPÍTULO I

#### Partes negociadoras y ámbitos de aplicación

##### Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, de una parte, por representantes de las Centrales sindicales, UGT-FICA, CCOO de Industria y USO Federación de Industria y, de otra, por representantes de la Asociación de Industrias del Metal de La Rioja, integrada en la Federación de Empresas de La Rioja y firmado por las mismas organizaciones.

##### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas dedicadas a la actividad de industria siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose así mismo aquellas empresas, centros o talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje y reparación, incluidos en dicho ramo, así como a las empresas de montajes y tendidos de líneas eléctricas, salvo que por imperativo legal les sea de aplicación otro Convenio y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8 'Modalidades de contratación' del presente Convenio.

**Artículo 3. Ámbito territorial.**

El Convenio Colectivo, afecta a todos los centros de trabajo de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo que se encuentren ubicados en la Comunidad Autónoma de La Rioja, excepción hecha de los en ella establecidos por empresas, cuyas personas trabajadoras procedieran por traslado definitivo de centro de trabajo de otra provincia, en los que al tiempo de cesar su prestación de servicios en ellos la normativa que se les viniera aplicando fuera más favorable en cómputo global y anual que en este Convenio, en cuyo supuesto, a los expresados y por el principio de norma más favorable, no será de aplicación.

**Artículo 4. Ámbito personal**

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio, todas las personas trabajadoras que, durante la vigencia, presten o hayan prestado sus servicios por cuenta de alguna de las empresas referidas en el artículo 2 'Ámbito funcional', cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, sin otras excepciones que las establecidas en el artículo anterior y en los artículos 1.3 y 2.1 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.

Las alusiones a la palabra 'trabajador' o 'trabajadora', así como al plural de ellas, deben considerarse realizadas tanto a mujeres como a hombres sin distinción alguna.

**Artículo 5. Ámbito temporal.**

La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Su vigencia será de cuatro años, es decir, desde el día 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027.

**CAPÍTULO II****Denuncia y negociación****Artículo 6. Denuncia y negociación.**

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente tres meses antes de la finalización del período de vigencia reflejado en el artículo 5 'Ámbito temporal', debiendo las partes intervinientes constituir la mesa negociadora del siguiente convenio dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su denuncia, iniciándose la negociación en un plazo máximo de quince días. Seguirá ultraactivo hasta que se firme un nuevo convenio que le sustituya.

La representación del empresariado o personas trabajadoras que promuevan la negociación, lo comunicará a la otra parte expresando detalladamente en la comunicación que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de la negociación. De esta comunicación, se enviará copia a efectos de Registro a la Autoridad laboral competente.

**CAPÍTULO III****Comisión paritaria****Artículo 7. Comisión paritaria.**

Estará compuesta por doce vocales: tres designados por la Federación UGT FICA, así como los suplentes, dos nombrados por la Federación de CCOO de Industria, al igual que sus suplentes, uno designado por USO Federación de Industria y seis designados por la Asociación de industrias del metal de La Rioja, como también sus suplentes.

Dichos vocales serán los siguientes:

UGT-FICA:

| Titulares:                 | Suplentes               |
|----------------------------|-------------------------|
| José María García Prior    | Eliecer Scorza Lapuente |
| José Luis Labrador Redondo | Raúl Vergara Yécora     |
| Jacinto Terrazas Martínez  |                         |

## CCOO DE INDUSTRIA:

| Titulares:              | Suplentes                   |
|-------------------------|-----------------------------|
| Alaine Alesón Castillo  | Omar Aliane Djeried         |
| Horacio Álvarez Fuentes | Juan Antonio Sánchez García |

## USO FEDERACIÓN DE INDUSTRIA:

| Titulares:            | Suplentes             |
|-----------------------|-----------------------|
| Ignacio Garrido López | Aser Del Río Madorrán |

## ASOCIACION DE INDUSTRIAS DEL METAL DE LA RIOJA:

| Titulares:            | Suplentes               |
|-----------------------|-------------------------|
| Yolanda Salazar Riaño | Javier Sabanza S. Román |
| Santiago López Melón  |                         |
| Ana Pérez Sierra      |                         |
| Domingo Gómez García  |                         |
| Susana Bueno Asensio  |                         |
| Olga Pérez Abad       |                         |

Para el supuesto de que no fuera posible constituir la Comisión Paritaria con los expresados, éstos serán sustituidos por los que nombre la Asociación de Industrias del Metal y Centrales Sindicales Federación UGT-FICA, CCOO de Industria y USO Federación de Industria, según proceda.

Por la Asociación de Industrias del Metal conjuntamente por las Centrales Sindicales Federación UGT-FICA, CCOO de Industria y USO Federación de Industria, se designarán al inicio de cada sesión, alternativamente y por turno rotativo (una vez Asociación de empresas y otra Centrales sindicales, en su conjunto) al vocal que actuará de moderador o mantenedor del buen orden de las deliberaciones.

La Comisión Paritaria, celebrará sus sesiones en esta ciudad en el lugar que acuerden las partes, a instancia de cualquiera de ellas, para desempeñar las funciones de su competencia que serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Redacción de las Tablas salariales en caso de prórroga.
3. Entender, resolver y decidir por vía de arbitraje, las cuestiones que voluntariamente les sean sometidas por las partes con causa o como consecuencia de este Convenio.
4. Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a la Jurisdicción o Autoridades laborales.
5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
6. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresas y personas trabajadoras del Sector.
7. Estudiar y proponer acciones y medidas que contribuyan a desarrollar en el sector el contenido de la normativa vigente en materia de Seguridad y salud laboral.
8. Entender en todas las demás cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
9. El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo, conforme se establece en el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores con carácter preceptivo previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.

10. Intervención, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación de las mismas establecidas en convenio colectivo.

11. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, para lo que deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación y la constitución válida de la mesa, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

12. La intervención en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, y/ o no se haya designado una comisión al efecto, así como en el de sustitución del período de consultas, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 40 'Inaplicación de las condiciones de trabajo'.

13. Desarrollo del Acuerdo firmado entre Confemetal y las Centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. con la posibilidad de incorporar al presente Convenio los temas negociados en dicho acuerdo y que la Comisión paritaria estime oportunos. La falta de acuerdo en la Comisión Paritaria no supondrá, en ningún caso, motivo de conflicto colectivo ni de medidas de presión por ninguna de las partes.

La parte promotora de la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuará con los que asistan concediéndose cada parte un número de votos igual de modo tal que siempre sea un número paritario de los vocales presentes.

Cada una de las partes, podrá acudir a la sesión asistida por asesores, que tendrán voz pero no voto, y su número no podrá ser superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc.

Podrá así mismo utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuere planteada, podrá formular consulta a la Autoridad laboral competente.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de quince días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente Convenio un plazo distinto.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que empresas y personas trabajadoras correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administración.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de sus competencias, podrán someterse para su solución al sistema de arbitraje establecido en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico.

Ambas partes, convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión, emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Asociación de industrias del metal de La Rioja (FER), calle Hermanos Moroy, número 8-4º, 26001 Logroño.

#### CAPÍTULO IV

##### Contratación

##### **Artículo 8. Modalidades de contratación.**

Se estará a lo dispuesto en el capítulo IV del Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal y legislación en vigor.

En relación con el contrato de relevo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 8º del Real Decreto-ley 5/2013, de 5 de marzo, así como en la Disposición Transitoria 4ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, modificada por el artículo 1 del Real Decreto Ley 20/2018 de 7 de diciembre.

#### **Artículo 9. Ceses voluntarios.**

El trabajador que, por propia voluntad, desee cesar en el trabajo, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, por medio del Delegado de Personal o directamente si no hubiere Delegado, con la antelación que a continuación se detalla:

- Grupo I: 60 días
- Grupos II, III y IV: 30 días
- Grupos V, VI y VII: 15 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación requerida, dará derecho a la empresa descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso de la misma.

Habiendo avisado con la referida antelación la empresa vendrá obligada a practicar al finalizarse dicho plazo, la liquidación correspondiente.

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

#### **Artículo 10. Período de prueba.**

En función de lo previsto en el vigente Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, el ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes Grupos Profesionales:

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

La dirección de la empresa y la persona trabajadora, están respectivamente obligadas a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante el transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de Incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

## CAPÍTULO V

**Clasificación profesional****Artículo 11. Clasificación profesional.**

La Clasificación Profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La Clasificación se realiza en Divisiones funcionales y Grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras, según lo dispuesto en el IV Convenio Colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM), incluyendo el Anexo I del convenio al que se hace referencia, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 12 de enero de 2022 y posteriores modificaciones o ampliaciones que pudiera haber.

Debido a que la implantación del Sistema de Clasificación profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, es necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes han llegado a los siguientes acuerdos:

1. Se fija el cuadro de correspondencia que se viene aplicando a partir del 1 de enero de 2014 y que queda de acuerdo con el contenido del anexo número 1 del presente Convenio.

2. Se establece una subdivisión en el Grupo 5, fijándose dos salarios en dicho grupo, según tabla de correspondencia. La Comisión paritaria establecerá las tareas, funciones y formación de las dos subdivisiones y el periodo de adaptación necesario para el desempeño profesional.

3. Ambas partes convienen analizar la clasificación profesional como señala el convenio en un plazo de dos años, desde la firma del convenio, con ayuda externa, que asume la asociación de Industrias del Metal de La Rioja, con el compromiso de determinar las tareas y funciones de la subdivisión del Grupo V (a y b), nombrando una comisión de trabajo y acordando una serie de reuniones periódicas durante este tiempo.

**Artículo 12. Jefe de equipo.**

Es jefe de equipo el productor procedente de los Grupos profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de Grupo superior que al suyo. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de dos años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a Grupo superior quede aquélla superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20 por ciento sobre el salario base de su Grupo profesional, y del complemento 'ex categoría', en su caso, correspondiente a la parte del salario base que tenía con anterioridad, en caso de que fuera superior, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

## CAPÍTULO VI

**Tiempo de trabajo****Artículo 13. Tiempo de trabajo anual.**

El tiempo de trabajo efectivo anual durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será como a continuación se detalla:

- 2024: 1.750 horas anuales
- 2025: 1.744 horas anuales
- 2026: 1.744 horas anuales
- 2027: 1.744 horas anuales

Dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderá comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (el bocadillo) y otras interrupciones cuando, mediante norma legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo.

Por razones objetivas de la producción, debidamente acreditadas, variación de las fechas de entrega o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza, las empresas podrán, previa exposición de las mismas y acuerdo, en su caso, con los representantes legales de las personas trabajadoras o con la mayoría de las personas trabajadoras, caso de carecer de representación legal, realizar la distribución irregular de jornada laboral establecida para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Caso de no alcanzarse acuerdo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.

Todas las empresas tendrán expuesto el Calendario laboral antes del 31 de enero de cada año.

#### **Artículo 14. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria que conduce a la supresión de las horas extraordinarias habituales, para lo cual se recomienda en cada empresa, se analice conjuntamente entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias.

En función del objetivo de empleo antes señalado, de experiencias internacionales en esta materia y de la normativa vigente, las partes firmantes de este Convenio, consideran positivo señalar a sus representados, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

La retribución de las horas extraordinarias se llevará a cabo conforme a las siguientes cuantías:

Las dos primeras horas extras diurnas con un incremento del 40 por ciento sobre el salario hora ordinaria. Las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos se retribuirán económicamente al 75 por ciento sobre el salario hora ordinaria, en caso de compensarse en tiempo de descanso, será de 1 a 1; las horas extraordinarias que excedan de las dos primeras diurnas o de 25 horas extras al mes, se abonarán con un recargo del 60 por ciento sobre el salario hora ordinaria y las realizadas desde las 10 de la noche a las 6 de la mañana con un recargo del 75 por ciento del valor hora ordinaria.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) La realización de las horas extraordinarias que sean necesarias para cubrir situaciones imprevisibles o que, aun habiéndose podido prever, fueran inevitables.

b) Horas extraordinarias estructurales, entendiendo como tales, las necesidades por pedidos imprevistos, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento, realización siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa, informará mensualmente al Comité de empresa o a los delegados de personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones, notificándolo mensualmente a la Autoridad Laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Condiciones económicas, excepción y compensación**

#### **Artículo 15. Salarios.**

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio, las tablas salariales y conceptos económicos del Convenio vigentes al 31 de diciembre del 2023 no sufrirán incremento alguno.

No obstante, para cada una de las personas trabajadoras afectadas por el convenio que se encuentren en alta en la empresa en fecha 9 de diciembre del 2024, se pacta una cantidad lineal, no consolidable, de 450 euros. El percibo de dicha cantidad será proporcional al tiempo de alta en la empresa y a la duración de su jornada laboral en dicho año, aplicándose este criterio, así mismo, a los fijos discontinuos y se abonará con fecha tope el 31 de marzo del 2025.

Las personas trabajadoras percibirán por el concepto de salario base desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, el que para cada grupo profesional y nivel se detalla en la columna primera del anexo a este convenio, producto de incrementar un 5% los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024.



Para el año 2026, el incremento salarial será el 2,5% sobre los salarios en vigor al 31 de diciembre de 2025.

Para el año 2027, el incremento salarial será el 2,5% sobre los salarios en vigor al 31 de diciembre de 2026.

En el caso de que operara la cláusula de revisión salarial, prevista en el artículo 16, los incrementos salariales señalados se calcularán sobre las tablas una vez revisadas.

Asimismo, los porcentajes señalados se incrementarán a la cuantía establecida como 'complemento personal ex categoría', en su caso.

Solamente para el personal de las empresas que no trabajen con sistemas de trabajo medido, se establece un plus de carencia de incentivo en la cuantía que se señala para cada Grupo profesional.

Este plus, devengará por días según las horas realmente trabajadas en la jornada y durante el período de vacaciones.

Para el cálculo del importe hora de Plus, se utilizará la siguiente fórmula:

Plus hora= Plus día x 274 días/1.744 horas

Los porcentajes pactados en el presente Convenio se aplicarán a partir del 1 de enero del 2025 en todos los conceptos económicos del mismo, excepto en la indemnización por accidente de trabajo y enfermedad profesional recogida en el artículo 30 'Accidente de trabajo y enfermedad profesional'

#### **Artículo 16. Revisión salarial.**

Durante el año 2024 no operará la cláusula de revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, registrara al 31 de diciembre de 2025, un incremento superior al 5,00% respecto a la cifra que resultó de dicho IPC al 31 de diciembre de 2024, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con el tope del 1%. Esta revisión no tendrá efectos retroactivos, añadiéndose, en su caso, al incremento previsto en el artículo 15 del Convenio para el año 2026.

Ejemplo: IPC 2025: 4,50% - Incremento 2025: 5,00% (- 0,50) No procede revisar

Ejemplo: IPC 2025: 5,00% - Incremento 2025: 5,00% (0) No procede revisar

Ejemplo: IPC 2025: 5,50% - Incremento 2025: 5,00% (+ 0,5) Si procede revisar un 0,5%

Ejemplo: IPC 2025: 6,5% - Incremento 2025: 5% (+ 1,5%) Si procede revisar un 1,00%

Igual cláusula de revisión operará para el año 2026 y 2027, añadiéndose, en su caso, el importe de la revisión salarial al incremento pactado para 2026 y 2027 y el que se pacte para el año 2028.

#### **Artículo 17. Abono de atrasos.**

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas derivadas de la aplicación con efectos desde el 1 de enero de 2025 de las cláusulas de contenido económico del presente Convenio, se abonarán a las personas trabajadoras afectadas en el plazo máximo de 30 días a partir del día siguiente a la fecha de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Los atrasos del Convenio serán asimismo de aplicación a aquellas personas trabajadoras que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en el momento de la firma o publicación del mismo, hayan prestado servicios en las mismas durante algún período dentro de la vigencia señalada en el artículo 5 'Ámbito Temporal' del presente Convenio para las condiciones económicas pactadas, salvo lo dispuesto en el artículo 15, párrafo 2º.

#### **Artículo 18. Compensación, absorción y garantía.**

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

Las mejoras establecidas en este Convenio, a excepción de los incrementos referidos en el artículo 22 'Antigüedad', que tienen otra naturaleza al estar ligados a la congelación de la antigüedad, serán absorbidas o compensadas por las mejoras de cualquier clase y forma que tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposiciones de cualquier título o rango.



Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

La absorción y compensación establecidas en los párrafos anteriores de este mismo artículo, serán sin perjuicio de lo especialmente convenido en el artículo siguiente.

#### **Artículo 19. Excepción a la compensación y absorción.**

A aquellas personas trabajadoras a los que la aplicación de las Tablas salariales pactadas en este Convenio a partir del 1 de enero de 2025 no les suponga elevación de las retribuciones salariales consolidadas al 31 de diciembre de 2024 y no tengan establecido con la empresa pacto alguno referente a incrementos salariales, las empresas vendrán obligadas a aplicarles un aumento de un 50% del porcentaje de incremento del presente Convenio. Igual criterio se seguirá con los incrementos pactados para 2026 y 2027, con respecto al 31 de diciembre del año anterior respectivamente.

#### **Artículo 20. Productividad y trabajo medido.**

Para las empresas que tengan establecido o establezcan en lo sucesivo un sistema de trabajo medido, se garantizará al trabajador a una actividad de 110 en el sistema de productividad nacional o sus equivalentes en otros sistemas, un 25% del salario base del Convenio (primera columna), correspondiente a su Grupo profesional, más el mismo porcentaje del complemento personal 'ex categoría', en su caso.

Se garantizará asimismo por las empresas con trabajo medido, un 50% del salario base (primera columna) a una actividad del 140 del sistema de productividad nacional o sus equivalentes en otros sistemas.

De la actividad 110 a 140, se establecerá la proporcionalidad correspondiente.

#### **Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.**

Anualmente se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, que se harán efectivas en el día laborable inmediatamente anterior al 24 de junio y al 22 de diciembre respectivamente.

La cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias citadas, para todo el personal afectado por el presente Convenio, con independencia del sistema de trabajo que se aplique en la empresa en que preste sus servicios, será de 30 días de salario base más antigüedad, de 25 días del importe del plus asignado a su Grupo profesional, y de los complementos personales 'ex categoría', correspondiente a la parte del salario base que tenía con anterioridad, en caso de que fuera superior, desglosado en salario base por 30 días y plus carencia de incentivos por 25 y 'ex antigüedad', en su caso.

Estas gratificaciones, serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, en el primer semestre para la paga de 24 de junio y en el segundo para la de Navidad.

#### **Artículo 22. Antigüedad.**

Los aumentos por antigüedad consistirán en el abono de dos quinquenios del 5% sobre el salario base del Grupo Profesional vigente en cada momento y del 5% del complemento 'ex categoría', en su caso, correspondiente a la parte del salario base que tenían con anterioridad, en caso de que fuera superior.

El cómputo de la antigüedad del personal, solo a efectos del devengo de este complemento salarial, se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, a excepción del tiempo de aprendizaje.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquier que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los que cambien de grupo, percibirán el salario base de aquel al que se incorporan, el quinquenio o los dos quinquenios que le correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día en que se cumpla cada quinquenio para todas las personas trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa a partir del 1 de enero de 2014.

f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será, en todo caso, la de ingreso del trabajador en la empresa, a excepción del tiempo de aprendizaje, si bien en estos supuestos se computará siempre la antigüedad a partir de los 18 años.

#### **Artículo 23. Complemento 'Ex antigüedad'.**

Las personas trabajadoras que hubieran devengado por el complemento salarial de Antigüedad más de dos quinquenios, mantendrán el exceso de dicha cantidad consolidada como complemento 'ad personam' bajo el concepto de 'complemento ex antigüedad', no siendo absorbible, ni compensable, ni revalorizable.

#### **Artículo 24. Plus de nocturnidad.**

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas de la mañana del día siguiente percibirá un plus de trabajo nocturno en cuantía del 25 por ciento del salario base diario de su grupo profesional de la Tabla anexa del presente Convenio y del complemento personal 'ex categoría', en su caso, correspondiente a la parte del salario base que tenía con anterioridad, en caso de que fuera superior.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a 4 horas solamente se abonará el plus correspondiente al tiempo trabajado. Si las horas trabajadas en períodos nocturnos exceden de 4, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada laboral.

Queda exceptuado del percibo del presente plus de nocturnidad, el personal que realice labores de vigilancia o portería de noche, que hayan sido contratados expresamente para realizar sus trabajos durante el período nocturno.

#### **Artículo 25. Plus de transporte y distancia.**

A partir del 1 de enero del año 2024, se establece un Plus de transporte consistente en el abono de 0,332 euros por kilómetro y día a todas las personas trabajadoras que tengan su domicilio en el mismo municipio en el que se halle enclavado el centro de trabajo, siempre que tengan que hacer el recorrido a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa por hallarse el centro de trabajo en que deban prestarlo a más de dos kilómetros del casco urbano de la población de residencia.

Para las personas trabajadoras que tengan su residencia en distinto municipio que el del centro de trabajo, este plus será satisfecho conforme a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Sector, a razón de 0,169 euros por kilómetro y día.

A partir del 1 de enero del año 2025, se establece un Plus de transporte consistente en el abono de 0,349 euros por kilómetro y día a todas las personas trabajadoras que tengan su domicilio en el mismo municipio en el que se halle enclavado el centro de trabajo, siempre que tengan que hacer el recorrido a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa por hallarse el centro de trabajo en que deban prestarlo a más de dos kilómetros del casco urbano de la población de residencia.

Para las personas trabajadoras que tengan su residencia en distinto municipio que el del centro de trabajo, este plus será satisfecho conforme a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Sector, a razón de 0,177 euros por kilómetro y día.

A partir del 1 de enero de 2026, salvo revisión salarial, se establece un Plus de transporte consistente en el abono de 0,358 euros por kilómetro y día a todas las personas trabajadoras que tengan su domicilio en el mismo municipio en el que se halle enclavado el centro de trabajo, siempre que tengan que hacer el recorrido a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa por hallarse el centro de trabajo en el que deban prestarlo a más de dos kilómetros del casco urbano de la población de residencia.

Para las personas trabajadoras que tengan su residencia en distinto municipio que el del centro de trabajo, este plus será satisfecho conforme a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Sector, a razón de 0,181 euros por kilómetro y día.

A partir del 1 de enero de 2027, salvo revisión salarial, se establece un Plus de transporte consistente en el abono de 0,367 euros por kilómetro y día a todas las personas trabajadoras que tengan su domicilio en el mismo municipio en el que se halle enclavado el centro de trabajo, siempre que tengan que hacer el recorrido a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa por hallarse el centro de trabajo en el que deban prestarlo a más de dos kilómetros del casco urbano de la población de residencia.

Para las personas trabajadoras que tengan su residencia en distinto municipio que el del centro de trabajo, este plus será satisfecho conforme a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Sector, a razón de 0,186 euros por kilómetro y día.

Al ser admitido en la empresa, el trabajador señalará y justificará el lugar de su residencia.

#### **Artículo 26. Salidas, viajes, dietas y desplazamientos.**

Las salidas, viajes y dietas se regularán por lo dispuesto en el Acuerdo estatal del sector del metal, garantizándose durante 2024 en cuanto a dietas los valores que a continuación se detallan:

- Para la dieta completa:
  - 62,324 euros diarios
- Para la media dieta:
  - 25,979 euros diarios

A partir del 1 de enero de 2025 en cuanto a dietas se garantizan los valores que a continuación se detallan:

- Para la dieta completa:
  - 65,440 euros diarios
- Para la media dieta:
  - 27,278 euros diarios

A partir del 1 de enero de 2026, salvo revisión salarial, en cuanto a dietas se garantizan los valores que a continuación se detallan:

- Para la dieta completa:
  - 67,076 euros diarios
- Para la media dieta:
  - 27,960 euros diarios

A partir del 1 de enero de 2027, salvo revisión salarial, en cuanto a dietas se garantizan los valores que a continuación se detallan:

- Para la dieta completa:
  - 68,753 euros diarios
- Para la media dieta:
  - 28,659 euros diarios

Las anteriores referidas dietas y medias dietas, serán de aplicación igualmente para las personas trabajadoras de las empresas de tendidos de líneas eléctricas, que por su peculiar actividad carecen de un centro de trabajo fijo, teniendo varios con carácter de móviles o itinerantes. Sustituyendo este artículo y dejando sin efecto el artículo 7 de las Normas Complementarias de la Ordenanza Siderometalúrgica aprobada por Orden de 18 de mayo de 1973 (Boletín Oficial del Estado de 30-5-73 y 22-4-76).

El trabajador que se encuentre desplazado, a menos de 200 Km. de su centro de trabajo, tendrá derecho, a disfrutar, mientras dure el desplazamiento, los fines de semana en su domicilio.

Si el desplazamiento se encuentra entre 200 y 400 Km. de su centro de trabajo, tendrá derecho, a disfrutar, mientras dure el desplazamiento, un fin de semana en su domicilio cada dos semanas.

Si el desplazamiento, fuera de su centro de trabajo es superior a 400 km. dentro del territorio nacional, y éste es superior a un mes seguido sin superar tres, el trabajador, mientras dure el desplazamiento, tendrá derecho a permanecer, sin derecho a dietas, cuatro días al mes en su domicilio: dos días de descanso en fin de semana y dos días laborables en su centro de trabajo.

En los tres supuestos antes indicados, los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo de desplazamiento se computará como jornada laboral.

En caso de desplazamiento de duración superior a tres meses, las personas trabajadoras desplazadas tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen.

#### **Artículo 27. Complemento 'Ex categoría'.**

Como consecuencia de la aplicación del artículo 13 del presente Convenio colectivo 'Clasificación profesional', se crea el complemento 'ex categoría' con la regulación siguiente:

a) Aquellas personas trabajadoras que, al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado artículo, percibiesen un salario de Convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento 'ex categoría profesional', no siendo compensable ni absorbible.

b) Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el Convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los del Grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso.

c) Así mismo este complemento se considerará a título individual salario base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Mejoras sociales**

#### **Artículo 28. Prendas de trabajo.**

Se dotará a todo el personal obrero de un buzo, mono o bata cada semestre y al resto del personal, de una prenda de trabajo adecuada al año.

Estas prendas de trabajo, serán de calidad necesaria para que sea cual sea el puesto de trabajo que realice el operario y teniendo en cuenta el cuidado y atención que el trabajador debe prestar, dure el tiempo para el que se le entrega.

#### **Artículo 29. Bajas por incapacidad temporal.**

Al personal en situación de Incapacidad Temporal, derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, se le complementará por su empresa, hasta el cien por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto a partir del primer día de baja.

En los casos de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común con intervención quirúrgica, se abonarán los siguientes complementos: del día 4º al 20º hasta el 70 por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto; a partir del día 21º al 40º, hasta el 85 por cien de la prestación económica de la Seguridad Social que le corresponda por tal concepto y a partir del día 41º hasta el 100 por cien de dicha prestación económica.

En los restantes casos de Incapacidad Temporal, por la empresa se cumplimentará hasta el 75 por ciento de la prestación económica de la Seguridad Social a partir del 15º día.

#### **Artículo 30. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.**

Si por accidente de trabajo o enfermedad profesional, sobreviniera la muerte del trabajador o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de los grados de Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez, mediante resolución o sentencia firme dictada por los Organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que el trabajador preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos del trabajador fallecido, o al propio trabajador inválido en uno y otro de los grados expresados, la cantidad de treinta mil euros (30.000,00), a cuyo efecto la dirección de la empresa deberá efectuar los correspondientes seguros.

## CAPÍTULO IX

**Vacaciones, licencias y permiso****Artículo 31. Vacaciones.**

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, disfrutarán de 28 días laborables en concepto de vacaciones anuales durante cada uno de los años 2024, 2025, 2026 y 2027, retribuidas conforme a los salarios vigentes en cada momento.

Se consideran días laborables, a efectos de vacaciones, todos los días del año excepto domingos y festivos nacionales de la Comunidad Autónoma de La Rioja y locales.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, 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 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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.

**Artículo 32. Licencias y permisos.**

El trabajador, avisando con la debida antelación y mediante la correspondiente justificación posterior al hecho, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1.- Tres días en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho y hermanos.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

2.- Dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

3.- Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de 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 aquélla.

En caso de hospitalización y mientras dure ésta, la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y siguientes, sin que en ningún caso este disfrute implique incremento de días de licencia.

4.- Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja estable de hecho.

5.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos.

6.- Un día por traslado del domicilio habitual.

7.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, dicha consulta sea prescrita por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la dirección de la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

8.- 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 que, en todos los casos, deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

9.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras, ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En cuanto al permiso de paternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, mientras esté en vigor.

10.- En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El disfrute de este permiso se llevará a cabo dentro de su jornada ordinaria.

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma de La Rioja, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la dirección de la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En el resto de los permisos contemplados en el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en dicho texto legal.

Los permisos recogidos en el presente artículo, son de aplicación a aquellas parejas de hecho, ya sean del mismo o de distinto sexo, debidamente inscritas en el registro correspondiente o, en su defecto, en documento público que lo acredite.



**Artículo 33. Excedencias.**

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

Así mismo se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos de las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El reingreso deberá ser solicitado dentro de los treinta días siguientes al cese en el cargo público o sindical.

2. El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia, que deberá formularse por escrito especificando necesariamente el motivo determinante de la petición, será resuelta favorablemente por la empresa en el plazo de quince días si el solicitante pertenece al Profesional VII; en el de treinta días si pertenece a los Grupos profesionales V a) y b) y VI y de sesenta días para el resto de los Grupos profesionales, a partir de la fecha de la solicitud.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar Grupo Profesional a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

3. 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, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o desde 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, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o incapacidad física, psíquica o sensorial no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados precedentes 1 y 3, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

**CAPÍTULO X****Faltas y sanciones****Artículo 34. Código de conducta laboral. Régimen disciplinario.**

Se estará a lo dispuesto literalmente en lo recogido en el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) en vigor, que dice:

Criterios generales.

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



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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

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

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 38 del presente convenio.

#### **Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

#### **Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

**Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

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

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

### **Sanciones.**

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.
- Prescripción.

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### De la representación de las personas trabajadoras

#### Artículo 35. Actividades sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Se podrán acumular individualmente las horas sindicales para formación, en períodos de tres meses, con comunicación mínima previa de cinco días naturales, no intercambiable. Será necesario presentar justificante de la formación a la que ha sido convocado por su sindicato.

#### Artículo 36. Tribunal laboral.

Ambas partes acuerdan someter a la mediación del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, en base al acuerdo tripartito alcanzado por el Gobierno de La Rioja, Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos CCOO y UGT de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia del referido Tribunal.

## CAPÍTULO XII

### Igualdad y no discriminación

#### Artículo 37. Igualdad y no discriminación.

Los firmantes del presente Convenio colectivo, después de negociar ampliamente medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres en el ámbito laboral, declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De igual modo, aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este sector, desde la sección a la promoción, pasando por la política salarial, la de formación, las condiciones de trabajo, se asume el principio de igualdad de oportunidades

entre mujeres y hombre, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta la 'situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo'.

De igual modo, dentro de las empresas, las personas trabajadoras no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

No obstante, en todo lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del metal (CEM) en vigor, así como en la legislación vigente.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión y con ella las negociaciones, siendo las once horas en el lugar y fecha indicados, extendiéndose la presente Acta en la cual, como Secretario, soy fe de todo lo en ella expuesto, con la firma de los asistentes en prueba de conformidad.

#### **Artículo 38. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.**

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, la elaboración de protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

La representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general, las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual estas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. No obstante, lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta parte preliminar y pasar directamente al procedimiento formal.

Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

#### **Artículo 39. Trabajadoras víctimas de violencia de género.**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

#### **Artículo 40. Plan LGTBI.**

En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, y en los plazos legalmente previstos para ello, se implementará un Plan LGTBI, con las siguientes características:

1. Existencia de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
2. Garantizar el acceso al empleo con medidas que contribuyan a erradicar estereotipos del colectivo LGTBI en los procesos de selección y que garanticen la utilización de criterios objetivos como la formación o la idoneidad de la persona para el puesto concreto.
3. Establecimiento de criterios para la clasificación y promoción profesional que no conlleven discriminación.
4. Integrar en los planes de formación de las empresas módulos específicos sobre derechos del colectivo LGTBI dirigidos a toda la plantilla.
5. Promover la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.



6. Garantizar el acceso a los permisos y beneficios sociales sin discriminación alguna y en condiciones de igualdad, con especial atención a las personas trans.

### CAPÍTULO XIII

#### Modificación e inaplicación

##### **Artículo 41. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

El procedimiento para su aplicación será el dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

##### **Artículo 42. Inaplicación de las condiciones de trabajo.**

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes de las personas trabajadoras.

En el supuesto concreto de que la inaplicación se refiera a los porcentajes de incremento y/o revisión salarial contemplados en los artículos 17 'Salarios' y 18 'Revisión salarial' del presente Convenio colectivo, la comunicación a los representantes de las personas trabajadoras deberá producirse en el plazo de 30 días naturales desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de La Rioja».

En el supuesto de que las circunstancias económicas concurren en el momento de tener que aplicarse las cláusulas de revisión salarial contempladas en el artículo 16 'Revisión salarial' del presente convenio colectivo, las empresas podrán así mismo descolgarse de dicha aplicación con independencia de que no lo hubiesen hecho respecto los incrementos salariales de principios de año contemplados en el artículo 15 'Salarios'.

En estos casos de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial de los artículos 15 'Salarios' y 16 'Revisión salarial' del presente convenio colectivo, se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios previo desarrollo de un período de consultas en los términos contemplados en el presente artículo, así como cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, en el supuesto de que el descuelgue se plantee en relación con los incrementos salariales de principios de años contemplados en el artículo 15 'Salarios' del presente convenio, las empresas estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

Lo establecido en los párrafos anteriores en relación con la inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial de los artículos 15 'Salarios' y 16 'Revisión salarial' no obsta la posibilidad que tienen las empresas de acudir, en cualquier momento y sin sometimiento al plazo de 30 días antes señalado, a la inaplicación del sistema de remuneración y la cuantía salarial regulados en el presente Convenio en base a lo dispuesto en la letra d) del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo y salvo que las personas trabajadoras decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por personas trabajadoras de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

Dicho período vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo y en el mismo se aportará una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 las empresas deberán presentar, al inicio del período de consultas, una memoria explicativa que contenga:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar, incluyendo un Plan de viabilidad con las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en las personas trabajadoras afectados.
- f) Informe del posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales, así como, en su caso, las medidas preventivas a adoptar.
- g) Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración del impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores). En las empresas con menos de 25 personas trabajadoras, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación económica alegada.
- h) En el supuesto de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial de los artículos 15 'Salarios' y 16 'Revisión salarial' del presente convenio o, de inaplicación de sistema de remuneración o cuantía salarial contemplados en el mismo, en la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa.

Los representantes de las personas trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

De alcanzarse acuerdo éste deberá:

- a) Detallar 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.
- b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.
- c) Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la empresa relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

La empresa y los representantes de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el de intervención de la Comisión Paritaria para que inicie un procedimiento de mediación.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Paritaria la documentación presentada durante el periodo de consultas de consultas, actas de las reuniones realizadas, así como informe detallado de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

En el supuesto de que finalizado el periodo de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se procederá a solicitar la intervención a de la Comisión Paritaria para que inicie un procedimiento de mediación. La solicitud irá acompañada de la documentación señalada en el párrafo anterior.

Si en la mediación de la Comisión Paritaria las partes no alcanzasen un acuerdo, ésta emitirá en el plazo de 7 días desde la constatación del desacuerdo un Informe razonado que refleje su criterio. Este Informe no será vinculante y se remitirá a las partes a modo de propuesta de acuerdo.

Si las organizaciones integrantes de la Comisión Paritaria no alcanzasen un acuerdo sobre el contenido del Informe harán constar en el mismo sus correspondientes manifestaciones de parte y éste será igualmente remitido a las partes en conflicto.

Por otro lado, de no aceptarse por las partes la propuesta de acuerdo contenida en el Informe de la Comisión Paritaria, aquellas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

#### CAPÍTULO XIV

##### Garantías por cambio de empresa

##### **Artículo 43. Subrogación y garantías por cambio de empresa en contratos con las administraciones públicas.**

Lo dispuesto en el presente Capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades recogidas en el ámbito funcional del presente Convenio o partes de las mismas en virtud de sucesión de contratadas, concesión de explotación de servicios y concesiones, todas ellas suscritas con las Administraciones Públicas.

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras del que prestan sus servicios en las empresas recogidas en el ámbito funcional del presente Convenio y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos, las personas trabajadoras de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Personas trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los periodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Personas trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Personas trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Personas trabajadoras fijos discontinuos, con antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y personas

trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Las personas trabajadoras no afectadas por la subrogación empresarial seguirán vinculadas con la empresa cedente a todos los efectos.

#### **Artículo 44. Trabajo a distancia y teletrabajo.**

Se estará a lo dispuesto en el convenio estatal de la industria del metal (CEM) y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, mientras se encuentre en vigor.

#### **Artículo 45. Registro de jornada.**

A los efectos de cumplir con las obligaciones legales establecidas en el convenio estatal de la industria del metal (CEM) y en el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y considerando la complejidad derivada de la heterogeneidad que presentan las diferentes empresas y colectivos que conforman el sector en relación al Registro de la jornada, se señala lo siguiente:

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

El establecimiento de un sistema de registro de jornada en las empresas no debe suponer la alteración de la jornada pactada ni de su cómputo tal y como se viniera dando en las empresas.

En todo caso, se debe de garantizar no exceder de la jornada anual pactada salvo lo previsto en la legislación vigente.

Aquellas empresas o grupos de empresas que a la entrada en vigor de la presente regulación sectorial tengan ya establecido un sistema de registro de jornada, seguirán aplicando el mismo, en su caso, con las adaptaciones que fuera necesario. En todo caso, las empresas deberán de proceder en el plazo de tres meses a establecer, mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión de la dirección de la misma previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, un sistema de registro de jornada.

La negociación tendrá una duración mínima de un mes y se producirán al menos tres reuniones durante la misma.

En todo caso se deben de garantizar los derechos de negociación, información y consulta con las representaciones legales de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo para concretar implantación y puesta en marcha de los registros de jornada.

El Procedimiento para la negociación sobre el registro de la jornada será el siguiente:

1. Identificar en las empresas los diferentes colectivos que pudiera haber, así como las diferentes modalidades de jornada que se puedan dar en las empresas, a modo enunciativo o de ejemplo, sin perjuicios de otros colectivos o modalidades de jornada que pudieran darse:

Colectivos:

- Personal de producción, mantenimiento, etc. (mano de obra directa).
- Personal administrativo y de tareas de gestión (mano de obra indirecta).
- Personal con contrato a tiempo parcial.
- Personal con reducción de jornada.
- Comerciales o personal que se desplaza durante su jornada.
- Personal desplazado.
- Delegados de personal o sindicales.

Tipos de jornada:

- Jornada continua.
- Jornada partida.

Guardias.

Retenes o disponibilidad.

Horas extraordinarias.

Flexibilidad de la jornada o distribución irregular de la misma.

Teletrabajo.

Podrán registrarse también las interrupciones que procedan que no tengan la consideración de tiempo de trabajo.

En todo caso, cada empresa deberá de adaptar su realidad a los colectivos y tipos señalados por lo que pueden ser ampliados o disminuidos según sea preciso.

2. Establecer aquellos mecanismos o herramientas que se consideren más adecuados o idóneos a los efectos de dar cumplimiento a la obligación legal establecida.

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

El sistema utilizado o sistemas utilizados deben de garantizar la fiabilidad de los datos, su trazabilidad y la imposibilidad de que los datos puedan ser alterados o manipulados.

La autenticidad de los datos debe de poder verificarse por la persona trabajadora, la representación legal de las personas trabajadoras, así como por la Inspección de Trabajo y seguridad Social, no sirviendo a efectos de registro de la jornada cuadrantes, horarios, calendarios laborales u otro tipo de documentos similares.

El sistema debe de poder determinar el número de horas de trabajo efectuadas, su distribución en el tiempo y el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias.

3. Acceso al registro. Las empresas deben de conservar los registros durante cuatro años permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y seguridad Social.

No es admisible que se usen medios o dispositivos propiedad del trabajador o trabajadora para realizar el registro.

## CAPÍTULO XV

### Cláusulas

#### Cláusula supletoria.

En lo aquí no previsto, será de aplicación la Legislación Laboral de aplicación general y la Ordenanza de Trabajo, para las Industrias Siderometalúrgicas de 29 de julio de 1970, y normas complementarias de la Ordenanza de 18 de mayo de 1973 y de 22 de abril de 1976, a excepción del artículo 7º de las normas que queda sustituido por el párrafo segundo del artículo 27º del presente Convenio, que las partes firmantes asumen como norma dispositiva de aplicación durante la vigencia del presente Convenio, así como el convenio colectivo estatal del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

#### Cláusula derogatoria.

El presente Convenio Colectivo, anula, dejando sin efecto, el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021-2023, aprobado mediante Resolución 8/2022, de 10 de febrero, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales de La Rioja, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja en fecha 14 de octubre de 2022 y sus posteriores revisiones salariales.

## ANEXO I

## Grupos profesionales

El personal afectado por el presente Convenio queda integrado en los siete Grupos Profesionales que en el anexo a este Convenio se adjuntan, en dichos Grupos están integradas Categorías Profesionales que venía rigiendo en el convenio vigente hasta la fecha.

## Cuadro de equivalencia

| Grupo | Operarios                     | Empleados                     | Técnicos               |
|-------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------|
| I     |                               |                               | Arquitecto/a           |
|       |                               |                               | Ingeniero/a            |
|       |                               |                               | Licenciado/a           |
|       |                               |                               | Director/a de Área     |
|       |                               |                               |                        |
| II    |                               |                               | Ingeniero/a Técnico/a  |
|       |                               |                               | Perito                 |
|       |                               |                               | A.T.S.                 |
|       |                               |                               | Practicante            |
|       |                               |                               | Graduado/a Social      |
| III   | Jefe/a de Taller              | Jefe/a de Primera             | Delineante Proyectista |
|       | Maestro/a Industrial          | Jefe/a de Segunda             | Dibujante Proyectista  |
|       | Maestro/a de Taller de 1ª     |                               |                        |
|       | Maestro/a de Taller de 2ª     |                               |                        |
|       | Contramaestre                 |                               |                        |
| IV    | Encargado/a                   | Delineante de 1ª              |                        |
|       |                               | Fotógrafo/a                   |                        |
|       |                               | Técnico/a Organización de 1ª  |                        |
|       |                               | Técnico/a Organización de 2ª  |                        |
|       |                               |                               |                        |
| V a)  | Oficial de 1ª                 | Oficial 1ª Administrativo     |                        |
|       | Chófer Camión, Grúa Automóvil | Viajante                      |                        |
|       |                               | Delineante de Segunda         |                        |
| V b)  | Oficial de 2ª                 | Oficial 2ª Administrativo     |                        |
|       | Capataz de Especialistas      |                               |                        |
|       | Capataz de Peones             |                               |                        |
| VI    | Chófer de turismo             | Pesador/a Basculero/a         |                        |
|       | Oficial de 3ª                 | Cabo de Guardas               |                        |
|       | Especialista                  | Conserje                      |                        |
|       |                               | Dependiente/a Ppal. Economato |                        |
|       |                               | Almacenero/a, Listero/a       |                        |
|       |                               | Auxiliar Administrativo/a     |                        |
|       |                               | Auxiliar Técnico de Oficinas  |                        |
|       |                               | Auxiliar de Organización      |                        |



| Grupo | Operarios | Empleados                 | Técnicos |
|-------|-----------|---------------------------|----------|
|       |           | Calcador/a                |          |
|       |           | Reproductor/a Fotográfico |          |
|       |           | Guarda Jurado             |          |
|       |           | Reproductor/a de Planos   |          |
|       |           | Vigilante                 |          |
|       |           | Telefonista               |          |
|       |           | Dependiente Auxiliar      |          |
|       |           |                           |          |
|       |           |                           |          |
| VII   | Peón      | Ordenanza                 |          |

**ANEXO II**  
**Tabla Salarial Año 2024**

| Grupo | Salario<br>Base día | Plus Caren.<br>Incentivos | Salario<br>Anual euros |
|-------|---------------------|---------------------------|------------------------|
| I     | 74,84               | 18,71                     | 38.430,34              |
| II    | 62,78               | 15,70                     | 32.239,28              |
| III   | 50,72               | 12,68                     | 26.044,72              |
| IV    | 45,88               | 11,47                     | 23.559,38              |
| V a)  | 42,37               | 10,59                     | 21.756,12              |
| V b)  | 39,24               | 9,81                      | 20.149,74              |
| VI    | 38,15               | 9,54                      | 19.590,90              |
| VII   | 37,44               | 9,36                      | 19.225,44              |

Nota:

Salario Anual = (Salario día x 426) + (Plus carencia x 350 días)

426=(366+30+30)

350=(366+50-52-14)

Incremento: Año 2024 sobre tabla 2023: 1,10% (3,1%-2,0%)

Plus tte. (domicilio mismo municipio): 0,332 km/día

Plus tte. (domicilio en otro municipio): 0,169 km/día

Dieta completa: 62,324 euros

Media dieta: 25,979 euros

**Tabla Salarial Año 2025**

| Grupo | Salario<br>Base día | Plus caren.<br>Incentivos | Salario<br>Anual euros |
|-------|---------------------|---------------------------|------------------------|
| I     | 78,58               | 19,65                     | 40.254,35              |
| II    | 65,92               | 16,48                     | 33.767,52              |
| III   | 53,26               | 13,32                     | 27.284,18              |
| IV    | 48,17               | 12,04                     | 24.674,21              |
| V a)  | 44,49               | 11,12                     | 22.789,13              |
| V b)  | 41,20               | 10,30                     | 21.104,70              |
| VI    | 40,06               | 10,02                     | 20.522,48              |
| VII   | 39,31               | 9,83                      | 20.137,42              |

Nota:

Salario Anual = (Salario día x 425) + (Plus carencia x 349 días)

425=(365+30+30)

349=(365+50-52-14)

Incremento 2025 S/ Tabla incremento Año 2024: 5,00%

| Grupo                                    | Salario<br>Base día | Plus caren.<br>Incentivos | Salario<br>Anual euros |
|------------------------------------------|---------------------|---------------------------|------------------------|
| Plus tte. (domicilio mismo municipio):   |                     | 0,349km/día               |                        |
| Plus tte. (domicilio en otro municipio): |                     | 0,177km/día               |                        |
| Dieta completa:                          |                     | 65,440 euros              |                        |
| Media dieta:                             |                     | 27,278 euros              |                        |

Tabla Salarial año 2026

| Grupo | Salario<br>Base día | Plus caren.<br>incentivos | Salario<br>Anual euros |
|-------|---------------------|---------------------------|------------------------|
| I     | 80,54               | 20,14                     | 41.258,36              |
| II    | 67,57               | 16,89                     | 34.611,86              |
| III   | 54,59               | 13,65                     | 27.964,60              |
| IV    | 49,37               | 12,34                     | 25.288,91              |
| V a)  | 45,60               | 11,40                     | 23.358,60              |
| V b)  | 42,23               | 10,56                     | 21.633,19              |
| VI    | 41,06               | 10,27                     | 21.034,73              |
| VII   | 40,29               | 10,07                     | 20.637,68              |

Nota:

Salario anual = (Salario día x 425) + (Plus carencia x 349 días)

425=(365+30+30)

349=(365+50-52-14)

Incremento 2026 S/ Tabla Incremento Año 2025: 2,50%

|                                          |              |
|------------------------------------------|--------------|
| Plus tte. (domicilio mismo municipio):   | 0,358km/día  |
| Plus tte. (domicilio en otro municipio): | 0,181km/día  |
| Dieta completa:                          | 67,076 euros |
| Media dieta:                             | 27,960 euros |

Tabla Salarial año 2027

| Grupo | Salario<br>Base día | Plus Caren.<br>Incentivos | Salario<br>Anual euros |
|-------|---------------------|---------------------------|------------------------|
| I     | 82,55               | 20,64                     | 42.287,11              |
| II    | 69,26               | 17,32                     | 35.480,18              |
| III   | 55,95               | 13,99                     | 28.661,26              |
| IV    | 50,60               | 12,65                     | 25.919,85              |
| V a)  | 46,74               | 11,69                     | 23.944,31              |
| V b)  | 43,29               | 10,82                     | 22.174,43              |
| VI    | 42,09               | 10,52                     | 21.559,73              |
| VII   | 41,30               | 10,33                     | 21.157,67              |

Nota:

Salario anual = (Salario día x 425) + (Plus carencia x 349 días)

425=(365+30+30)

| Grupo | Salario<br>Base día | Plus Caren.<br>Incentivos | Salario<br>Anual euros |
|-------|---------------------|---------------------------|------------------------|
|-------|---------------------|---------------------------|------------------------|

349=(365+50-52-14)

Incremento 2027 S/ Tabla Incremento Año 2026: 2,50%

|                                          |              |
|------------------------------------------|--------------|
| Plus tte. (domicilio mismo municipio):   | 0,367km/día  |
| Plus tte. (domicilio en otro municipio): | 0,186km/día  |
| Dieta completa:                          | 68,753 euros |
| Media dieta:                             | 28,659 euros |