

Convenio Colectivo Industrias Siderometalúrgicas de Granada

ÁREA	Granada	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	18000305011981	ACTUALIZACIÓN	2026/03/12
VIGENCIA	2023/01/01 — 2023/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP 48 ACUERDO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-siderometalurgicas-de-granada/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias Siderometalúrgicas. Última actualización a: 12-03-2026 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2023. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP 48 del tipo: ACUERDO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP número 140 - miércoles, 26 de julio de 2023)

RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2023, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA (código de convenio 18000305011981).

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA (código de convenio 18000305011981), acordado entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, y presentado el 14 de julio de 2023 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación



Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 18 de julio de 2023.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA.

ARTÍCULO 1. PARTES SIGNATARIAS.

Son partes firmantes del presente convenio: El sindicato UGT-FICA Granada y la federación de industria de CC.OO. de Granada, como representación laboral, y de otra parte, la Asociación Provincial de Empresarios de Talleres de Reparación de Automóviles, Recambios y Automoción en general de Granada, Federación de Empresarios Siderometalúrgicos de Granada, Asociación de Instaladores Eléctricos y de Telecomunicaciones de Granada y la Asociación de Instaladores de Fontanería, Saneamiento, Gas, Protección contra Incendios, Aire Acondicionado y afines de Granada.

Las partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL PERSONAL.

El presente convenio es de aplicación a para todas las personas trabajadoras de Granada y su provincia, así como a los centros de trabajo situados en esta demarcación, aun cuando las empresas titulares tengan su domicilio social fuera de esta.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y sus personas trabajadoras, para quienes sea de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

El Ámbito Funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y las personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integrados en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos:

Metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos



impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

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

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

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

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

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

El presente convenio será igualmente de aplicación a aquellas empresas que aunque su actividad principal sea el comercio de recambios, similar o cualquiera otra, realicen trabajos complementarios o auxiliares a la actividad de reparación de vehículos automóviles; las cuales, y entre otras, efectúan operaciones encaminadas a la sustitución de piezas o de equipos y componentes de los mismos, tales como montaje de neumáticos, lavados y engrases, reparación, revisión, instalación de accesorios o sustitución de cualquier componente de un vehículo automóvil.

En este caso las personas trabajadoras que realicen dichos trabajos deberán figurar en la categoría que corresponda al desempeño de su actividad de acuerdo con el presente convenio y regirse íntegramente por este. Debiendo la empresa someterse en cuanto a los trabajos anteriormente descritos a las disposiciones de este convenio.

También será de aplicación a todas las empresas multiservicios y talleres especiales de empleo, cuyas personas trabajadoras realicen actividades relacionadas con las tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación de conducciones de agua o gas, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares, líneas de conducción de energía, tendidos eléctricos de cables y redes



telefónicas, señalización y electrificación, así como la manipulación o almacenaje de los productos necesarios para realizar estas actividades.

También se aplicará a aquellas empresas multiservicios y talleres de empleo cuyos trabajadores realicen actividades relacionadas con la reparación, mantenimiento de vehículos a motor.

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

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

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

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

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

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Al finalizar su vigencia, siempre que no sea denunciado, se considerará prorrogado de año en año de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

La denuncia deberá efectuarse por quien esté legitimado para ello, con al menos dos meses de antelación a su vencimiento o de cualesquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá efectuarse por escrito dirigido por quien efectúa la denuncia a las demás partes y al Organismo administrativo competente a efectos de depósito y registro.

Efectuada la denuncia, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a constituir la Comisión negociadora en el plazo de un mes desde la fecha de recepción de la denuncia.

En relación al periodo máximo de ultraactividad se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.



ARTÍCULO 5. GARANTÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES.

Las empresas comunicarán a las personas trabajadoras, con los soportes telemáticos o físicos adecuados, en el plazo máximo de diez días, los datos correspondientes a la alta o baja que afecte a dicho trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 6. FINIQUITOS.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a la persona trabajadora la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta de documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores, en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo, el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador/a no ha hecho uso de esta posibilidad. Si la empresa impidiese la presencia del representante en el momento de su firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

ARTÍCULO 7. PLURIEMPLEO E INTRUSISMO O COMPETENCIA DESLEAL.

Las partes, conscientes del grave problema que supone para crear empleo el intrusismo entre las empresas y el pluriempleo y contratación ilegal, acuerdan realizar todas aquellas actividades y gestiones ante la administración, juzgados y tribunales competentes, encaminadas a erradicar lo anteriormente expuesto en beneficio general de todo el sector siderometalúrgico de Granada.

A tal fin, la Comisión Paritaria acordará las medidas necesarias y tendrá poder de denuncia a todos los efectos sin perjuicio de las actividades que para el mismo fin puedan ejercer las asociaciones empresariales, sindicales, empresas y personas trabajadores por sí mismos.

PRESTACIONES DEL TRABAJADOR/TRABAJADORA Y RÉGIMEN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 8. PRODUCTIVIDAD.

Las personas trabajadoras y empresas podrán pactar libremente condiciones relativas a calidad, rendimientos y productividad.

Los conceptos de valoración y remuneración de las tareas se atenderán a lo dispuesto legalmente.

Lo que resulte de estos acuerdos no conllevará la disminución de puestos de trabajo.



ARTÍCULO 9. JORNADA DE TRABAJO.

A) JORNADA REGULAR O NORMAL.

La jornada laboral será de 1.760 horas al año de trabajo efectivo, distribuidas en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Esta jornada se desarrollará preferentemente de lunes a viernes.

No obstante lo anterior, aquellas empresas o centros de trabajo que, por razones organizativas o de producción lo necesiten podrán, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores y de no haberlos a la Comisión Paritaria del Convenio, establecer una jornada laboral de lunes a sábado con las siguientes condiciones:

* La empresa elaborará bimensualmente un calendario incluyendo a los trabajadores que habrán de prestar su jornada laboral en sábado, procurando la distribución equitativa para todas las personas trabajadoras de la plantilla en función de su categoría profesional.

* Las personas trabajadoras que presten su trabajo en sábado a jornada completa disfrutarán de un descanso mínimo ininterrumpido de dos días.

En aquellas empresas que realicen el trabajo en régimen de turnos y tengan cubiertas las 24 horas de lunes a viernes, en el caso de que las citadas empresas necesiten cubrir la jornada del sábado, del domingo y festivos, éstas se verán obligadas a acordar con los representantes de los trabajadores las formas de cubrir los servicios correspondientes a los días anteriormente citados.

En el caso de no existir acuerdo entre las partes, las empresas podrán contratar a las personas trabajadoras para que trabajen en sábado, domingo y festivos, siempre que estas contrataciones sean superiores a tres meses y que respeten los acuerdos internos de cada empresa.

Si por necesidad productiva, la carga de trabajo fuese inferior a tres meses, ambas partes emitirán un informe exponiendo a la Comisión Paritaria del convenio sus motivos. La Comisión estudiará la documentación aportada y en un plazo de 15 días emitirá informe aprobando o denegando la posibilidad de trabajar dichos días. En el caso que se aprobase dicha petición, la empresa contratará al nuevo personal para cubrir los turnos de trabajo generados los sábados, domingos y festivos. No obstante lo dispuesto con anterioridad, se respetarán los acuerdos internos pactados en cada empresa.

Las personas trabajadoras que disfruten de Jornada intensiva o continuada seguirán con el tiempo de bocadillo que venían disfrutando como efectivo de trabajo, salvo que por cualquier norma legal se establezca lo contrario.

Durante los meses de verano y siempre de acuerdo entre empresa y la R.L.T. o en su defecto con las propias personas trabajadoras, se podrá realizar la jornada intensiva.

B) JORNADA IRREGULAR.

Por acuerdo entre la empresa y la R.L.T., o las personas trabajadoras donde no existiere esta, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y en este convenio. El trabajador conocerá con un preaviso mínimo de quince días el día y la hora de



la prestación de trabajo resultante de aquella.

C) CALENDARIO LABORAL.

La Comisión Paritaria del Convenio elaborará y publicará antes del 30 de septiembre del año anterior un calendario para el año siguiente donde se recogerán los correspondientes días de «ajuste de jornada». La determinación de los días de ajuste de jornada, se realizará de común acuerdo entre los miembros de la Comisión. Si no existe este acuerdo, serán determinados alternativamente por las organizaciones sindicales y empresariales, debiendo tenerse en cuenta que en caso de que los días sean impares corresponderá a las organizaciones empresariales la determinación del último día de ajuste de jornada.

No obstante lo anterior, las Empresas podrán elaborar entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre su propio calendario laboral, teniendo en cuenta que el ajuste de jornada se realizará siempre a jornada completa, y podrá ser realizado de forma que no suponga el cierre efectivo del centro de trabajo. El calendario elaborado por la empresa deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria antes del 15 de diciembre del año inmediatamente anterior. En caso de no producirse dicha comunicación, se aplicará el calendario elaborado por la Comisión Paritaria para cada año.

Para la elaboración de dichos calendarios habrá de tenerse en cuenta que los días 3 de mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre no tendrán carácter laborable. Si alguno de estos tres días coincide con sábado, domingo o festivo, el/la trabajador/a o trabajadores/as afectados disfrutaran del siguiente día hábil que les correspondiese. El calendario laboral del año 2023 ha sido aprobado por la comisión paritaria y publicado en el BOP nº 213 de 8 de noviembre de 2022, figurando como ANEXO I de este convenio.

Para los años sucesivos se procederá a elaborar el calendario según se dispone en este artículo.

ARTÍCULO 10. SALARIO BASE.

Con efectos desde el día primero del mes siguiente a la publicación en el BOP de este convenio colectivo, y hasta el día 31 de diciembre de 2023, se acuerda un incremento salarial del 3% (TRES POR CIENTO), sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022, este incremento no tiene carácter retroactivo por lo que no generará atrasos. Las tablas salariales resultantes son las que se adjuntan a este Convenio como Anexo II.

Adicionalmente se abonará un importe de 50 euros (CINCUENTA EUROS) por cada mes que transcurra desde el 1 de enero de 2023 al mes en que se publique el Convenio Colectivo, incluido el de publicación. Para el percibo de este pago requerirá que la persona trabajadora permanezca en alta a la fecha de publicación del Convenio Colectivo. Igualmente, la percepción de esta cuantía se abonará proporcionalmente en función de la jornada real de trabajo y del tiempo de alta en el período de abono. Dicha cantidad no será absorbible ni compensable y no incrementará las tablas salariales del año 2023.

Para el año 2024 se acuerda un incremento salarial del 3% (TRES POR CIENTO) sobre las tablas salariales del año 2023.

Para el año 2025 se acuerda un incremento salarial del 3% (TRES POR CIENTO) sobre las tablas salariales del año 2024.



ARTÍCULO 11. PLUS DE ASISTENCIA.

El plus de asistencia para el año 2023 queda fijado en la cantidad de 5 euros (CINCO EUROS) por día efectivo de trabajo.

Para el año 2024, este plus de asistencia será de 6,5 euros (SEIS EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS) por día efectivo de trabajo.

Para el año 2025, este plus de asistencia será de 7,5 euros (SIETE EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS) por día efectivo de trabajo.

Dicho plus se percibirá única y exclusivamente además de los días efectivos de trabajo en los siguientes supuestos:

- a) Baja por maternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo en los términos legalmente establecidos.
- b) Permiso por paternidad en los términos legalmente establecidos.
- c) Permiso por lactancia en los términos legalmente establecidos.
- d) Permisos sindicales ejercidos en los términos legal o convencionalmente establecidos.

ARTÍCULO 12. PROMOCIÓN ECONÓMICA O ANTIGÜEDAD.

Las personas trabajadoras que se incorporen a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, no generarán derecho a percibir retribución alguna en concepto de antigüedad.

Aquellas personas trabajadoras que a fecha 30 de junio de 2014 tuvieran consolidados porcentajes en concepto de antigüedad, los mantendrán. Las cantidades resultantes de la aplicación de dichos porcentajes las percibirán como complemento «ad personam».

ARTÍCULO 13. GRATIFICACIONES PERIÓDICAS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en 30 días de salario base; más el complemento «ad personam».

Dichas gratificaciones se abonarán, como máximo, en las fechas de 21 de julio y 20 de diciembre. Su cómputo será semestral, teniendo en cuenta que el semestre se registrará desde el primero de enero al 30 de junio, y desde el primero de julio al 31 de diciembre.

La persona trabajadora que ingrese o cese en el transcurso del semestre, se le calculará la proporcionalidad de las mismas.

La empresa podrá abonar las mismas mediante prorrata mensual con la nómina de cada mes.



ARTÍCULO 14. TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.

En cuanto al percibo de cantidades por este concepto se estará a la legislación vigente en cada momento.

No obstante ello aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio estén percibiendo porcentaje por estos conceptos, mantendrán los mismos en su cuantía como derechos adquiridos, quedando congeladas dichas cantidades.

ARTÍCULO 15. DIETAS.

La dieta es un concepto extra-salarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

- a) La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de la prestación de un servicio, se vea obligado a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural, (incluidos sábado y domingo) si el trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia habitual
- b) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual.
- c) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la cena, cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual.
- d) La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual

El importe de la dieta se fija en los siguientes importes y cuantías: comida 12 euros (DOCE EUROS); cena 12 euros (DOCE EUROS); pernoctación y desayuno 45 euros (CUARENTA Y CINCO EUROS).

Cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna.

Cuando el servicio realizado obligue a desplazarse fuera de España, el importe de la dieta se negociará entre la empresa y la RLT o en su defecto con los propias personas trabajadora, en atención al tiempo del desplazamiento, lugar de este, etc.

DESPLAZAMIENTO.

Es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de desplazamiento:

1. Cuando por necesidades de la empresa la persona trabajadora tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.
2. Si empresa y la persona trabajadora convinieran en utilizar el vehículo particular de este, aquella deberá dar obligatoriamente, por escrito, la autorización pertinente, abonándole la empresa al menos la cuantía de 0,19 euros/km (DIECINUEVE CÉNTIMOS/km).



3. Este plus no se abonará en el caso en el que la persona trabajadora se desplace desde su domicilio hasta el puesto de trabajo, sin pasar por el centro de trabajo y la distancia existente entre el domicilio de la persona trabajadora y el puesto de trabajo, sea igual o inferior a la que existe entre el centro de trabajo al puesto de trabajo, En caso de que esta distancia sea superior, se abonará la diferencia de kilómetros según la cuantía establecida en el apartado 2.

4. La empresa podrá disponer, previo acuerdo con la o las personas trabajadoras afectadas, que el desplazamiento de estas se produzca de forma que se puedan incorporar directamente desde su domicilio habitual al lugar o centro de trabajo, sin necesidad de personarse en el domicilio o sede de la empresa.

El tiempo de desplazamiento será considerado como tiempo efectivo de trabajo o podrá compensarse con tiempo de descanso acumulable, previo acuerdo entre empresa y la o las personas trabajadoras.

En atención a la problemática que se está planteando en esta materia, se acuerda la creación de una comisión al objeto de desarrollar y aclarar tales extremos.

ARTÍCULO 16. PAGO DE RETRIBUCIONES.

Las empresas abonarán los salarios de los trabajadores y trabajadoras, preferentemente los 5 (cinco) primeros días del mes siguientes a su devengo, por transferencia bancaria, siéndoles entregados las correspondientes nóminas con el desglose de sus retribuciones.

ARTÍCULO 17. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinarias.

Solamente se podrán realizar en casos excepcionales, como averías de extrema urgencia que afecten a terceros.

Siempre que sea posible, se avisará con antelación del periodo que ocuparan dichas horas. La determinación y aprobación de dichas causas se efectuará por una Comisión Paritaria formada por miembros del Comité de Empresa, representantes sindicales y representantes de la Dirección, o con los propios trabajadores donde no exista representación sindical

El abono de estas horas será el 60 % sobre el valor de una hora ordinaria.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descanso; en todo caso la compensación se verá incrementada en el mismo porcentaje que cuando se abona en dinero, siendo el trabajador el que ejercite la opción del cobro del dinero o del disfrute del tiempo de descanso.

ARTÍCULO 18. PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo en horario nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período



de referencia de quince días. Dichos trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará a aquella que realice normalmente en período nocturno más de tres horas de su jornada diaria de trabajo.

Las horas de trabajo nocturno tendrán un incremento del 20% sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Cuando la jornada nocturna sea superior a cuatro horas, el incremento del 20% se aplicará sobre la jornada completa. Se respetarán en todo caso, las cantidades que a la entrada en vigor de este convenio viniera percibiendo la persona trabajadora por este concepto.

ARTÍCULO 19. CONTRATOS DE TRABAJO.

Se estará a lo establecido en Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal y en lo no previsto en el mismo a la legislación vigente.

No obstante lo anterior, los contratos en prácticas tendrán una retribución no inferior al 70% durante el primer año de vigencia del contrato, ni del 85% durante el segundo, de la retribución señalada en la tabla salarial de este Convenio, para la categoría profesional que se desarrolla.

La indemnización a la finalización de los contratos eventuales, será la establecida en la legislación vigente.

ARTÍCULO 20. PERIODO DE PRUEBA.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM) y en lo no previsto en el mismo por la legislación vigente.

ARTÍCULO 21. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones pactadas en el presente convenio serán compensadas en su totalidad y en cómputo global con las que vinieran rigiendo, concedidas por las empresas unilateralmente por imperativo legal u otros análogos, salvo las que se detallan a continuación:

a) Las cantidades que las empresas vengán satisfaciendo a sus trabajadores y trabajadoras, como contrapartida por la obtención de un mayor rendimiento en el trabajo, no podrán ser absorbidas ni compensadas por las mejoras pactadas en el presente convenio.

b) Aquellas empresas que tuviesen establecidos sistemas de remuneración a trabajos especiales, que automáticamente sean incrementados por la aplicación del presente convenio, o jornada laboral inferior, o que por aplicación de normativa legal pudieran resultar inferior a 40 horas semanales, deberán ser negociados por la empresa y la RLT o en su defecto por el trabajador.



ARTÍCULO 22. CAMBIO DE TITULARIDAD.

El cambio de titularidad de la empresa o de un centro autónomo de la misma, no extinguirá la relación laboral, quedando la nueva titularidad de la empresa subrogada, en las obligaciones de la anterior.

El cambio de titularidad exigirá el conocimiento previo de la RLT o en su defecto de las propias personas trabajadoras afectadas.

Durante 4 años a partir del cambio de titularidad, responderán solidariamente de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión.

La empresa cedente y la empresa cesionaria responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada en fraude de ley.

ARTÍCULO 23. SUBROGACIÓN DE PERSONAL.

1.-Al término de la concesión de una contrata de mantenimiento, conservación y/o servicios, suscrito por las empresas recogidas en el ámbito funcional del presente convenio, cuando actúen como concesionarias de la Administración Pública (Local, Autonómica o Estatal), hospitales o universidades públicas, así como empresas subcontratas de suministradoras de energía y otros servicios básicos, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los derechos laborales y de seguridad social del anterior contratista, respecto a su personal operativo con las condiciones que a continuación se detallan:

- a) Sólo se podrán subrogar las personas trabajadoras que, de forma ininterrumpida y durante al menos 6 meses anteriores al cese de la contrata, hayan sido adscritas al servicio objeto de subrogación y prestado servicio exclusivamente en dicho centro de trabajo para la función de mantenimiento o realización de tareas específicas de la contrata finalizada, y así conste en los contratos suscritos con las personas trabajadoras o, en caso de no constar, se acredite fehacientemente ante la nueva empresa que la persona trabajadora se encuentra adscrito al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedará subrogado.
- b) No se podrán subrogar las personas trabajadoras que hayan estado vinculadas a la empresa cesante, en otros centros de trabajo distintos a los correspondientes al contrato de mantenimiento finalizado.
- c) Serán objeto también de subrogación las personas trabajadoras en los que, concurriendo las condiciones de los apartados anteriores, se encuentren en situación de vacaciones, incapacidad temporal, accidente o en excedencia, siempre y cuando hayan prestado servicios en el centro objeto de subrogación, con anterioridad a la suspensión de su contrato al menos durante seis meses.

2.- Los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de quince días hábiles, mediante los documentos que se detallan en el apartado 3 de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a través de burofax o carta notarial, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.



La empresa contratista o administración en su caso, vendrá obligada a poner en conocimiento el cese y la adjudicación a la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, a los propias personas trabajadoras.

3.- La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante, en el plazo establecido en apartado anterior, los siguientes documentos:

a. Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social.

Respecto de las personas trabajadoras afectadas, el no estarlo no afectará a la persona trabajadora, no siendo, en ningún caso, la nueva empresa responsable de las deudas que hubiere podido generar la empresa cesante.

b. Relación de personal en la que se especifiquen nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación.

c. Fotocopias de las seis últimas nóminas mensuales de las persona trabajadoras afectadas.

d. Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

e. Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada la persona trabajadora afectada, en el que se haga constar que ésta ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación.

4.- En los mismos términos y condiciones señalados en los apartados anteriores, si a la finalización de un contrato mercantil suscrito entre empresa para la prestación de un mantenimiento o servicio determinado, el servicio se continuase por otra empresa, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de dichos servicios, a todas las persona trabajadoras de la contrata que haya cesado, excepto a las personas con cargo de mando intermedio, salvo que expresamente estas se incluyan en los pliegos de condiciones, siempre que concurran todos los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo, y con las mismas condiciones y obligaciones documentales reguladas en los apartados precedentes.

ARTÍCULO 24. INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE.

Las empresas concertarán directamente o mediante sus asociaciones empresariales, la suscripción de una póliza de seguros para sus trabajadores y trabajadoras.

Con efectos desde el día 1 de enero de 2023, dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

* Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 7.500 euros (SIETE MIL QUINIENTOS EUROS).

* Gran Invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior: 5.500 euros (CINCO MIL QUINIENTOS EUROS).

* Invalidez o Incapacidad permanente total para el trabajo habitual: 2.500 euros (DOS MIL QUINIENTOS EUROS).

Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener la persona trabajadora por la Seguridad Social.

Las empresas que no cumplieran con dicha obligación, serán responsables directamente del pago como mínimo de las indemnizaciones en la cuantía anteriormente establecidas.



ARTÍCULO 25. TRABAJO DE MENORES.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, y en lo no previsto en el mismo, se estará a lo establecido en la legislación vigente, en el momento de la formalización del contrato.

ARTÍCULO 26. INCLEMENCIAS DEL TIEMPO.

Se consideran inclemencias del tiempo para el trabajo los siguientes supuestos:

- a) Trabajos a pleno sol, cuando la temperatura a la sombra exceda de 40 grados b) Trabajos a la intemperie, cuando la temperatura sea inferior a 5 grados bajo cero.
- c) Cualquier trabajo a la intemperie que haya que realizarse bajo la lluvia o nieve y que impida la realización del trabajo.
- d) El viento cuando suponga grandes riesgos de accidente.

Cuando concurren algunas de las circunstancias a las que se hace referencia en el apartado anterior y previa ponderación con los y las Delegados/as de Prevención y en su caso Delegados/as de Personal o Comités de Empresa, procederá la suspensión de la prestación por parte de las personas trabajadoras.

Únicamente procederá la recuperación de las horas dejadas de trabajar, cuando la suspensión por estas causas exceda de tres días al mes.

La contraprestación salarial por los días/horas dejadas de trabajar por las causas antes dichas, no podrá producir merma alguna en las retribuciones de las personas trabajadoras.

Cuando concurra alguna de las circunstancias expresadas, y de común acuerdo entre empresa y la R.L.T. o de la propia persona trabajadora afectada, y previa ponderación de las circunstancias y condiciones, podrá establecerse para este personal la jornada intensiva, fijándose el horario de esta.

ARTÍCULO 27. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

1.- Accidente laboral y enfermedad profesional:

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará hasta el 100% del salario base convenio, más el complemento «ad personan» así como cualquier otro complemento que pudiera existir desde el primer día de producirse la baja.

2.- Enfermedad Común y accidente no laboral:

Las empresas quedan obligadas a abonar los tres primeros días por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que se produzca en el año y por una sola vez en cuantía del 100% del salario base convenio, más el complemento «ad personan», así como cualquier otro complemento que pudiera existir.

3.- Fondo del Metal:



- a) Se constituye un fondo obligatorio financiado por cada empresa, en la cuantía de 230 euros (DOSCIENTOS TREINTA EUROS) para el año 2023, 235 euros (DOSCIENTOS TREINTA Y CINCO EUROS) para el año 2024 y 240 euros (DOSCIENTOS CUARENTA EUROS) para el año 2025, por persona trabajadora/ año que habrá de hacerse efectivo antes del 1 de marzo de cada año.
- b) La función de dicho fondo consistirá en completar hasta el 100% del salario base más el complemento «ad personan» a partir del décimo tercer día de baja, en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y/o Incapacidad temporal.
- c) Dicho fondo estará constituido y controlado por las asociaciones empresariales firmantes de este convenio, conforme al Reglamento regulador de este Fondo.
- d) Aquellas empresas que no hubiesen efectuado el pago al fondo serán responsables directas de complementar hasta el 100%, desde el primer día de baja, de la base de cotización del mes inmediatamente anterior a la incapacidad temporal, con independencia de las cantidades que el trabajador reciba de la Seguridad Social en concepto de I.T., enfermedad común o accidente no laboral, con independencia de continuar obligadas a abonar la aportación señalada en el anterior apartado 3.a).
- e) Las asociaciones empresariales facilitarán, antes del día 1 de abril de cada año a las centrales sindicales a través de la Comisión Paritaria, una relación de empresas que han satisfecho la cuota del Fondo de Enfermedad y Accidentes, así como la tabla del complemento de enfermedad.

ARTÍCULO 28. INVOLABILIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA.

Sin el consentimiento de la persona trabajadora no podrá realizarse registros sobre su persona, ni en su taquilla ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

ARTÍCULO 29. EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y garantía de sus retribuciones, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. Las persona trabajadoras 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 mínimo de cuatro meses y máximo de 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.
3. Las persona trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se



establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones 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, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

ARTÍCULO 30.

En cuanto a la normativa correspondiente a los temas que se citan a continuación y dada la evolución de la misma, se estará en todo momento a la legislación vigente en el momento de producirse. Los temas en los que nos remitimos a esta, citados no con carácter exhaustivo, son los siguientes:

- a) Igualdad efectiva entre hombre y mujeres.
- b) Suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento y paternidad.
- c) Ausencias justificadas del puesto de trabajo de mujeres embarazadas, lactancia.



- d) Reducción de jornada por guarda legal.
- e) Suspensión voluntaria del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 31. VACACIONES.

Toda persona trabajadora, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones.

El período de vacaciones se fija en 30 días naturales al año, ininterrumpidos, salvo pacto en contrario de las partes, no sustituibles por compensaciones económicas o de otra índole, de los cuales al menos 21 días serán laborables.

El período de vacaciones se fijará en el calendario laboral dentro de los tres primeros meses del año, de mutuo acuerdo entre la empresa y la R.L.T. o en su defecto con las propias personas trabajadoras.

Las vacaciones se determinarán de forma que no incidan en los periodos de mayor actividad en la empresa y se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

La persona trabajadora que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose la fracción de semana o de mes a estos efectos como unidad completa.

Las personas trabajadoras percibirán en el período de vacaciones las cantidades correspondientes a los pluses de calidad y cantidad de trabajo, primas, de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad, etc. a excepción hecha del plus de asistencia que se regula en el artículo 11 de este convenio.

Para el cálculo de la cantidad equivalente a los pluses y conceptos relacionados en el apartado anterior, se hará en base a la media de los tres últimos meses.

ARTÍCULO 32. PERMISOS Y LICENCIAS.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y no recuperación por alguno de los motivos que a continuación se expone:

- 1) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Dos (2) días por nacimiento de hijo; en caso de intervención quirúrgica, se ampliará a dos (dos) días más.
- 3) Un (1) día por matrimonio de hijos, hermanos, padres o abuelos. Este permiso podrá ser disfrutado el mismo día del hecho causante si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior.
- 4) Tres (3) días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.



- 5) Un (1) día por traslado de su domicilio habitual.
- 6) Un (1) día por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- 7) Cinco (5) horas anuales para la asistencia a asambleas que sean convocadas por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio o Delegados/as Sindicales.
- 8) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 9) Por el tiempo indispensable para la visita al médico y especialista.
- 10) Por el tiempo indispensable para la visita al médico y/o especialista con hijos menores o personas dependientes que estén bajo la tutela de la persona trabajadora.
- 11) Por el tiempo indispensable para acudir a tutorías de los hijos menores tanto en centros públicos como privados, en todos los niveles educativos, salvo los universitarios. Este derecho no podrá superar las 3 tutorías al año.
- 12) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- 13) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.
Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- 14) En el caso 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- 15) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí



mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

16) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 13 y 15, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 15, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá pre-avisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

17) Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

En relación a los permisos retribuidos por enfermedad grave, accidente, hospitalización y fallecimiento, las partes acuerdan aplicarla doctrina vigente del Tribunal Supremo.



Todos los permisos aquí establecidos, no podrán iniciarse en día festivo y/o inhábil.

Para poder disfrutar de los permisos y licencias aquí reflejadas el trabajador deberá acreditar el hecho causante que da origen al disfrute de dicho permiso y licencia.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en esta norma en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Asimismo, se concederá permiso por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y generales y de la Formación Profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley en cada momento.

En el ejercicio de estos permisos retribuidos se asimilarán las situaciones legales de pareja de hecho debida y legalmente inscritas a las derivadas de matrimonio o parentesco.

ARTÍCULO 33. ROPA DE TRABAJO.

La empresa, de mutuo acuerdo con el Delegado de Prevención de Riesgos Laborables, adaptará la ropa de trabajo, así como el calzado, a la climatología imperante en cada estación del año.

Caso de no existir acuerdo, la empresa proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras las prendas de trabajo de la forma siguiente, en el mes de marzo se entregará la ropa para la temporada de verano y en septiembre se entregará la ropa para la temporada de invierno, consistiendo cada una de la entrega en dos equipos de trabajo.

A los trabajadores y trabajadoras que ingresen en las empresas por un período superior a 6 meses se les entregara dos equipos.

Asimismo, las empresas entregarán todas las prendas necesarias y ropa de trabajo que independientemente de las aquí fijadas, fuesen necesarias para el trabajo a realizar.

La ropa de trabajo así como el calzado, se adaptará a la climatología imperante en cada estación del año y al género de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 34. TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal y en la legislación vigente.

ARTÍCULO 35. HERRAMIENTAS.

La empresa deberá poner a disposición de los trabajadores/trabajadoras todos los útiles necesarios para el trabajo. Las herramientas que se deterioren o pierdan por causa ajena al trabajador y no por negligencia del mismo, serán renovadas por la empresa.



ARTÍCULO 36. SEGURIDAD E HIGIENE.

En el desempeño de sus funciones, el delegado de prevención contará con el mismo crédito horario que los delegados de personal o de comités, de las empresas a las que pertenezca.

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) 31/1995, de 8 de noviembre, y el Reglamento de los Servicios de Prevención, B.O.E. núm. 27, de 31 de enero de 1997; R.D. 39/97, de 17 de enero y disposiciones de aplicación a esta materia. Será asimismo de aplicación toda norma tendente a desarrollar y/o modificar los textos anteriormente especificados.

ARTÍCULO 37. DISPOSICIONES SINDICALES.

Los derechos, deberes y garantías de los delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados/as sindicales serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

No obstante ello, en relación a los Delegados/as Sindicales, Delegados/as de Personal y Comités de Empresa se estará a lo siguiente:

- 1) En las Empresas con más de 50 trabajadores y hasta 100, se nombrará un delegado por los Sindicatos firmantes con las funciones establecidas en la normativa vigente.
- 2) En las empresas de más de 100 trabajadores, se podrá nombrar un Delegado Sindical entre los afiliados de los Sindicatos firmantes, que tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados o miembros del Comité de Empresa.
- 3) Los miembros del Comité podrán acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales que anualmente le correspondan, pudiendo quedar relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración; será prerrogativa de los delegados el designar en quien o quienes acumulan las horas sindicales. Dichas horas serán las siguientes:
 - a) De 6 a 50 trabajadores 197 horas anuales por Delegado/a.
 - b) De 51 a 100 trabajadores 240 horas anuales por Delegado/a.
 - c) De 101 a 250 trabajadores: 257 horas anuales por Delegado/a.
 - d) De 251 a 500 trabajadores: 377 horas anuales por Delegado/a.
 - e) De 501 a 750 trabajadores: 437 horas anuales por Delegado/a.
 - f) De 751 en adelante: 497 horas anuales por Delegado/a.
- 4) La acumulación de las horas a que se hace alusión faculta a los representantes para que puedan hacer uso de las mismas, cuando lo precisen, sin limitación proporcional alguna con referencia a semana o mes. No se computarán dentro de estas horas las que se produzcan con motivo de la designación de delegados de personal, miembro de comité o delegados sindicales como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivos, tampoco computarán las horas de reuniones con la empresa, cuando sea ésta lo que convoca dicha reunión, ni las horas empleadas en funciones de salud laboral.



ARTÍCULO 38. FORMACIÓN.

Será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal y en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

Debido a las necesidades urgentes del sector siderometalúrgico de Granada, de personas trabajadoras con cualificación para cubrir diferentes necesidades productivas de las empresas, las partes se comprometen a realizar los estudios de necesidades que las circunstancias aconsejen y serán definidas en la subcomisión que se crea en la cláusula adicional IV.

ARTÍCULO 39. INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por ocho miembros los cuales serán designados en la forma que decidan respectivamente las organizaciones firmantes de este convenio y preferentemente de entre los miembros que han formado parte de la Comisión Negociadora.

Será secretario/secretaria un vocal de la Comisión.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- * Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.
- * Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- * A instancia de parte mediar en cuantas cuestiones o conflictos, tanto colectivos como individuales, puedan plantearsele.
- * En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo, al planteamiento formal del conflicto, en el ámbito de los procedimientos extra judiciales de resolución de conflictos laborales.
- * Adaptación del convenio a las modificaciones legales que puedan producirse durante su vigencia.
- * Cuantas otras funciones le vengán atribuidas tanto por la legislación como por el presente convenio colectivo.

Cuando alguna parte legitimada haga uso de los procedimientos de intervención de esta Comisión habrá de ajustarse a los siguientes principios:

- * Remitirá a la Comisión la documentación suficiente objeto del conflicto que contendrá como mínimo la siguiente documentación: a) Exposición del problema o conflicto; b) Argumentación, y c) Propuesta de Solución.
- * La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de diez días hábiles contados desde el siguiente al que tuviera entrada la solicitud de intervención de la misma, adoptando el acuerdo por unanimidad de sus miembros.
- * Transcurrido el plazo para resolver sin que la Comisión Paritaria haya resuelto la pretensión planteada, las partes podrán acudir a los procedimientos de mediación extrajudicial o judicial que correspondan.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fijará en la asociación empresarial o sindical que se determine con vigencia anual y alternativa; será ésta la que remitirá al resto de organizaciones integrantes copia de la pretensión y fijara lugar y hora para la reunión.



ARTÍCULO 40. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en los correspondientes Acuerdos Interprofesionales que regulan su constitución y desarrollo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3ºc) del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3º de la citada norma, al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.

Las partes firmantes del presente convenio asumen y promoverán la efectiva aplicación en el Sector del principio de igualdad de género así como la normativa, tanto estatal como autonómica en dicha materia.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.

Tendrá carácter supletorio a lo aquí establecido en este texto, las disposiciones del Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM) vigente en cada momento o normas convencional que la sustituya, así como cualesquiera norma legal de general obligación.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA.

En atención al acuerdo alcanzado en el SERCLA el día 29 de mayo de 2023, se crea una subcomisión de trabajo; compuesta por 12 personas, 6 en representación de la parte sindical y otras 6 en representación de la parte empresarial; que se constituirá durante el mes de septiembre de 2023 y que tratará las siguientes materias:

- * Clasificación profesional, futuro Artículo 41 del Convenio Colectivo.
- * Tablas salariales y calendario del año 2024.
- * Pluses de Nocturnidad, * Inclusión de la figura del aprendiz sin experiencia laboral en el sector del metal, si procede.

ANEXO I.- CALENDARIO LABORAL PERIODO 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE



DE 2023.

Mes	Día	Festividad
ENERO	2, lunes	Por el día 1, Año Nuevo Reyes
	6, viernes	
FEBRERO	28, martes	Día de Andalucía
ABRIL	6, jueves	Santo
	7, viernes	Santo
MAYO	1, lunes	Fiesta del Trabajo Festivo Convenio
	3, miércoles	
JUNIO	9, viernes	Ajuste de Jornada
AGOSTO	14, lunes	Ajuste de Jornada Asunción
	15, martes	
OCTUBRE	12, jueves	Fiesta Nacional
NOVIEMBRE	1, miércoles	Todos los Santos
DICIEMBRE	6, miércoles	Constitución
	8, viernes	Inmaculada
	25, lunes	Natividad
	26, martes	Festivo Convenio (por el 24)
	29, viernes	Festivo Convenio (por el 31)

Este calendario deberá ser incrementado con las dos festividades de cada localidad.

En el caso de Granada capital los días durante en el periodo 1-1-23 a 31-12-23 son:

MAYO 2023: día 3, miércoles (Día de la Cruz).

JUNIO 2023: día 8, jueves (Corpus).

ANEXO I.- TABLAS SALARIARES.





TABLAS SALARIALES 2023 INCREMENTO DEL 3% SOBRE LAS TABLAS SALARIALES 2022	
PERSONAL TÉCNICO TITULADO	Base/día
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	64,17 €
Peritos aparejadores con responsabilidad	62,47 €
Peritos y Aparejadores	61,41 €
ATS	61,41 €
Graduado Social	54,92 €
Maestro Industrial	52,15 €
TÉCNICOS DE TALLERES	Base/día
Jefe de Taller	56,66 €
Maestro Taller de 1ª	53,94 €
Contra maestre	53,94 €
Maestro Taller de 2ª	53,26 €
Encargado	50,43 €
Capataz de Montaje	48,77 €
Capataz Especialista y Peones	48,26 €
PERSONAL ORGANIZACIÓN TRABAJO	Base/día
Jefe de Organización 1ª	53,31 €
Jefe de Organización 2ª	52,96 €
Técnico de Organización de 1ª	49,89 €
Jefe de Organización de 2ª	48,33 €
Auxiliar de Organización	48,26 €
TÉCNICOS DE OFICINA	Base/día
Delineante, Proyecto-Dibujante	57,67 €
Delineante 1ª, Prac. Top. Fotog.	49,89 €
Delineante 2ª	48,33 €
Reproductor fotográfico	47,61 €
Reproductor de Planos	47,53 €
TÉCNICOS DE LABORATORIO	Base/día
Jefe de Laboratorio	56,46 €
Jefe de Sección	52,83 €
Analista de 1ª	48,95 €
Analista de 2ª	48,26 €
Auxiliar	47,61 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Base/día
Jefe de 1ª	55,13 €
Jefe de 2ª	52,96 €
Oficial de 1ª y Viajante	49,89 €
Oficial de 2ª	48,33 €
Auxiliar	47,61 €
PERSONAL OBRERO	Base/día
Oficial de 1ª	48,26 €
Oficial de 2ª	47,88 €
Oficial de 3ª	47,75 €
Especialista	47,53 €
Peón Especialista y Lavacoches	47,53 €
Mozo Espec. Almacén	47,53 €
Engrasador	47,53 €
Peón	47,14 €
Contrato formación 1er año	35,34 €
Contrato formación 2º año	37,70 €
PERSONAL SUBALTERNO	Base/día
Chófer de Camión .	48,26 €
Chófer de Turismo.	47,88 €
Chófer motociclo.	47,61 €
Listero.	47,61 €
Almacenero.	47,61 €
Pesador Basculero.	47,53 €
Conserje	47,61 €
Guarda Jurado	47,53 €
Vigilante	47,61 €
Ordenanza	47,53 €
Portero	47,53 €
Telefonista .	47,14 €



La columna de Salario base/día se corresponde con el concepto de días naturales, por lo tanto, el salario mensual será el resultado de multiplicar el salario base correspondiente, por el número de días naturales de cada mes.

CALENDARIO 2024 (BOP número 201 - lunes, 23 de octubre de 2023)

Resolución de 9 de octubre de 2023 de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Granada sobre CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2024.

VISTO el Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Granada sobre CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2024, (con código de convenio nº 18000305011981), adoptado entre la representación de los empresarios y la de los trabajadores, presentado el día 9 de octubre de 2023 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 11 de octubre de 2023.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

En la Ciudad de Granada, siendo las 18:00 horas del día 5 de octubre de 2023, en los locales de la Unión General de Trabajadores de Granada, con domicilio en C/ Periodista Francisco Javier Cobos nº 2 planta baja de Granada, se reúnen las personas al margen relacionadas, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Sector Siderometalúrgico para Granada y su Provincia, al objeto de tratar los siguientes puntos del orden del día:

* Calendario laboral para el sector correspondiente al año 2024.

ACUERDAN:

Reunidos los al margen relacionados se procede a la aprobación y firma del Calendario Laboral del Sector Siderometalúrgico para Granada y su Provincia para el año 2024, adjunto a la presente acta.

Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Automóviles de Granada; y de la Asociación de Empresarios de Siderometalúrgica de Granada:

* María José Medialdea Hernández.

Asociación Autónoma de Instaladores de Fontanería, Calefacción, Saneamiento, Gas, PCI y Aire Acondicionado



de Granada y de la Asociación Autónoma de Instaladores Eléctricos y de Telecomunicaciones de Granada:

* Encarnación Salvador Oyonate.

* Antonio Jesús Luque Fernández.

Por UGT-FICA Granada:

* Juan Bayo Pérez.

* Juan Rivas González.

Por CC.OO. Industria Granada:

* Raúl Caro Maldonado.

* Natalia Hernández Ortega.

En prueba de conformidad con lo anteriormente expuesto, firmamos la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados:

Enero: - 1 festivo nacional.

Febrero: - 28 festivo autonómico.

Marzo: - 28 festivo autonómico, 29 festivo nacional.

Abril: - 17 ajuste de jornada.

Mayo: - 1 festivo nacional, 2 ajuste de jornada, 3 festivo de convenio, 31 ajuste de jornada.

Junio: - 26 ajuste de jornada.

Agosto: - 15 festivo nacional, 16 de agosto ajuste de jornada.

Noviembre: - 1 festivo nacional.

Diciembre: - 6 festivo nacional, 9 festivo nacional, 24 festivo de convenio, 25 festivo nacional, 30 ajuste de jornada, 31 festivo de convenio.

Este calendario deberá ser incrementado con las dos festividades de cada localidad. En el caso de Granada capital los días para el año 2024 son: martes día 2 de enero y el jueves 30 de mayo.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE GRANADA Y SU PROVINCIA.

Para el año 2024 las empresas podrán elaborar su propio calendario laboral, que deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria, antes del jueves día 30 de noviembre de 2023. En caso de no producirse dicha comunicación, se aplicará el calendario laboral que se acuerda en este acta.

Las partes designan a Eva Rodríguez Pérez, para que realice los trámites necesarios a efectos de registro y publicación de la presente acta.

Granada, 5 de octubre de 2023, fdo.: Juan Bayo Pérez, María José Medialdea Hernández, Juan Rivas González, Encarnación Salvador Oyonate, Raúl Caro Maldonado, Antonio Jesús Luque Fernández y Natalia Hernández Ortega.



REVISIÓN SALARIAL (BOP número 12 – jueves, 18 de enero de 2024)

Resolución de 10 de enero de 2024, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas, sobre las Tablas Salariales para el año 2024.

VISTO el texto del ACUERDO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS, SOBRE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024 (con código de convenio nº 18000305011981) adoptado entre la representación de los empresarios y de los trabajadores, presentado el día 9 de enero de 2024 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción de la citada Tabla Salarial en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 10 de enero de 2024.-El Delegado Territorial de Empresa, Empleo y Trabajo Autónomo, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE GRANADA Y SU PROVINCIA DEL DÍA 5 DE ENERO DE 2024.

En la Ciudad de Granada, siendo las 10:00 horas del día 5 de enero de 2024; se reúnen telemáticamente las personas al margen relacionadas, miembros de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector Siderometalúrgico para Granada y su Provincia, y al objeto de tratar el siguiente punto del orden del día:

* Tablas Salariales para al año 2024.

ACUERDAN:

Reunidas las personas al margen relacionadas, se procede a la aprobación y firma de las tablas salariales del Sector Siderometalúrgico para Granada y provincia para el año 2024, que se adjuntan como ANEXO al presente acta.

En prueba de conformidad con lo anteriormente expuesto, firmamos la presente acta con su anexo en el lugar y fecha arriba indicados.

Las partes designan a Eva Rodríguez Pérez, para que realice los trámites necesarios a efectos de registro y publicación de la presente acta.



ASISTENTES:

Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Automóviles de Granada; y de la Asociación de Empresarios de Siderometalúrgica de Granada:

- María José Medialdea Hernández.

Asociación Autónoma de Instaladores de Fontanería, Calefacción, Saneamiento, Gas, PCI y Aire Acondicionado de Granada y de la Asociación Autónoma de Instaladores Eléctricos y de Telecomunicaciones de Granada:

- Encarnación Salvador Oyonate.

- Antonio Jesús Luque Fernández.

Por UGT-FICA Granada:

- Francisco J. Ruiz-Ruano Ruiz.

- Juan Bayo Pérez.

Por CC.OO. Industria Granada:

- Raúl Caro Maldonado.

- Natalia Hernández Ortega.



TABLAS SALARIARES
ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2024
INCREMENTO DEL 3% SOBRE LAS TABLAS SALARIALES 2023

	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
<u>PERSONAL TÉCNICO TITULADO</u>		
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	66,10	28.158,60
Peritos aparejadores con responsabilidad	64,34	27.408,84
Peritos y Aparejadores	63,25	26.944,50
ATS	63,25	26.944,50
Graduado Social	56,57	24.098,82
Maestro Industrial	53,71	22.880,46

	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
<u>TÉCNICOS DE TALLERES</u>		
Jefe de Taller	58,36	24.861,36
Maestro Taller de 1ª	55,56	23.668,56
Contramaestre	55,56	23.668,56
Maestro Taller de 2ª	54,86	23.370,36
Encargado	51,94	22.126,44
Capataz de Montaje	50,23	21.397,98
Capataz Especialista y Peones	49,71	21.176,46

	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
<u>PERSONAL ORGANIZACIÓN TRABAJO</u>		
Jefe de Organización 1ª	54,91	23.391,66
Jefe de Organización 2ª	54,55	23.238,30
Técnico de Organización de 1ª	51,39	21.892,14
Técnico de Organización de 2ª	49,78	21.206,28
Auxiliar de Organización	49,71	21.176,46

	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
<u>TÉCNICOS DE OFICINA</u>		
Delineante, Proyecta-Dibujante	59,40	25.304,40
Delineante 1ª, Prac. Top. Fotog.	51,39	21.892,14
Delineante 2ª	49,78	21.206,28
Reproductor fotográfico	49,04	20.891,04
Reproductor de Planos	48,96	20.856,96



TÉCNICOS DE LABORATORIO	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
Jefe de Laboratorio	58,15	24.771,90
Jefe de Sección	54,41	23.178,66
Analista de 1ª	50,42	21.478,92
Analista de 2ª	49,71	21.176,46
Auxiliar	49,04	20.891,04

PERSONAL ADMINISTRATIVO	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
Jefe de 1ª	56,78	24.188,28
Jefe de 2ª	54,55	23.238,30
Oficial de 1ª y Viajante	51,39	21.892,14
Oficial de 2ª	49,78	21.206,28
Auxiliar	49,04	20.891,04

PERSONAL OBRERO	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
Oficial de 1ª	49,71	21.176,46
Oficial de 2ª	49,32	21.010,32
Oficial de 3ª	49,18	20.950,68
Especialista	48,96	20.856,96
Peón Especialista y Lavacoches	48,96	20.856,96
Mozo Espec. Almacén	48,96	20.856,96
Engrasador	48,96	20.856,96
Peón	48,55	20.682,30
Contrato formación primer año	36,41	15.510,66
Contrato formación 2ª año	38,83	16.541,58

PERSONAL SUBALTERNO	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
Chófer de Camión JBP	49,71	21.176,46
Chófer de Turismo.	49,32	21.010,32
Chófer motociclo.	49,04	20.891,04
Listero.	49,04	20.891,04
Almacenero.	49,04	20.891,04
Pesador Basculero.	48,96	20.856,96
Conserje	49,04	20.891,04
Guarda Jurado	48,96	20.856,96
Vigilante	49,04	20.891,04
Ordenanza	48,96	20.856,96



Portero	48,96	20.856,96
Telefonista JBP	48,55	20.682,30

La columna de Salario base/año se corresponde con el concepto de días naturales, por lo tanto, el salario mensual será el resultado de dividir el salario base/año correspondiente por 14 (12 meses más las dos pagas extraordinarias).

CALENDARIO 2025 (BOP Nº 235 - miércoles 04 de diciembre de 2024)

CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2025 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA GRANADA Y PROVINCIA CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2025 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA GRANADA Y PROVINCIA.

VISTO el texto del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA GRANADA Y PROVINCIA código 18000305011981, sobre CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2025, adoptado de una parte por ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE TALLERES DE REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES DE GRANADA, ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE SIDEROMETALURGIA DE GRANADA, ASOCIACIÓN AUTÓNOMA DE INSTALADORES DE FONTANERÍA, CALEFACCIÓN, SANEAMIENTO, GAS, PCI Y AIRE ACONDICIONADO DE GRANADA, ASOCIACIÓN AUTÓNOMA DE INSTALADORES ELÉCTRICOS Y DE TELECOMUNICACIONES DE GRANADA y de otra por U.G.T. y CC.OO., y presentado el día 21 de noviembre de 2024 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada, a 22 de noviembre de 2024

Firmado por: DELEGADO TERRITORIAL, JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE GRANADA Y SU PROVINCIA.

Calendario laboral para el sector correspondiente al año 2025.

Enero:

- 1 festivo nacional.
- 3 ajuste de jornada.
- 6 festivo nacional.



Febrero:

- 28 festivo autonómico.

Abril:

- 17 festivo autonómico.
- 18 festivo nacional.

Mayo:

- 1 festivo nacional.
- 5 festivo de convenio. (Por el día 3 de mayo -artículo 9, letra C-) No obstante a lo dispuesto en dicho artículo las empresas podrán optar a su elección por el disfrute de este festivo el día 2 de mayo, día hábil anterior, en sustitución del 5 de mayo, día hábil posterior.

Junio:

- 20 ajuste de jornada.

Julio:

- 25 ajuste de jornada.

Agosto:

- 14 (opcional) ajuste de jornada.
- 15 festivo nacional.
- 29 ajuste de jornada
- Octubre:
- 13 festivo nacional.

Diciembre:

- 8 festivo nacional, - 24 festivo de convenio.
- 25 festivo nacional.
- 26 (alternativa opcional por defecto) ajuste de jornada.
- 31 festivo de convenio.

Este calendario deberá ser incrementado con las dos festividades de cada localidad. En el caso de Granada capital los días para el año 2024 son:

Enero: 2 fiesta local (día de la toma) de Granada Capital.

Junio: 19 fiesta local (Corpus) de Granada Capital.

En relación a los dos días de ajuste que figuran como opcionales en este acuerdo, para el año 2025 las empresas podrán fijar como día de ajuste de convenio a su elección solo uno de entre uno de los dos siguientes días: el día 14 de agosto y el día 26 de diciembre.

Una vez determinado por la empresa que día de los dos propuestos se debe de considerar como día de ajuste de jornada en cada una de las empresas, estas deberán comunicar su elección a la Comisión Paritaria, antes del



próximo jueves día 15 de diciembre de 2024.

En caso de que las empresas no opten expresamente por ninguno de estos dos días alternativos, se entiende que el día de ajuste de aplicación a las mismas será el día 26 de diciembre, siendo por tanto el día 14 de agosto de 2025 día laborable a todos los efectos.

Además, para el año 2025 las empresas podrán elaborar su propio calendario laboral, que deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria, antes del próximo 15 de diciembre de 2024. En caso de no producirse dicha comunicación, se aplicará el calendario laboral que se acuerda en esta acta.

Si durante la vigencia del presente acuerdo de calendario para el año 2025 se produjeran cambios legislativos que tuvieran afectación sobre el mismo, la comisión paritaria del Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Granada, se compromete a reunirse en el plazo de 30 días a fin de analizar la posible afectación y acordar en consecuencia, sí así fuese necesario.

REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 8 - miércoles 15 de enero de 2025)

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025 DEL SECTOR DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA GRANADA Y PROVINCIA.

VISTO el contenido del Acta de fecha 5 de diciembre de 2024 de la Comisión Mixta Paritaria del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA GRANADA Y PROVINCIA, bre TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025 (cod. 18000305011981) adoptado de una parte por la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE TALLERES DE REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES DE GRANADA; ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE SIDEROMETALURGIA DE GRANADA; ASOCIACIÓN AUTÓNOMA DE INSTALADORES DE FONTANERÍA, CALEFACCIÓN, SANEAMIENTO, GAS, PCI Y AIRE ACONDICIONADO DE GRANADA; ASOCIACIÓN AUTÓNOMA DE INSTALADORES ELÉCTRICOS Y TELECOMUNICACIONES DE GRANADA y de otra por U.G.T-FICA DE GRANADA y CC.OO INDUSTRIA DE GRANADA, presentado el día 27 de diciembre de 2024 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE

PRIMERO.-Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL, JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE GRANADA Y SU PROVINCIA DEL DÍA 5 DE DICIEMBRE DE 2024.



Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Automóviles de Granada; y de la Asociación de Empresarios de Siderometalúrgica de Granada:

- María José Medialdea Hernández.
- Gregorio Merino Solera.

Asociación Autónoma de Instaladores de Fontanería, Calefacción, Saneamiento, Gas, PCI y Aire Acondicionado de Granada y de la Asociación Autónoma de Instaladores Eléctricos y de Telecomunicaciones de Granada:

- Encarnación Salvador Oyonate.
- Antonio Jesús Luque Fernández.

Por UGT-FICA Granada:

- Francisco J. Ruiz-Ruano Ruiz.
- Juan Bayo Pérez.

Por CC.OO. Industria Granada:

- Raúl Caro Maldonado.
- Natalia Hernández Ortega.

En la Ciudad de Granada, siendo las 10:00 horas del día 5 de diciembre de 2024; se reúnen telemáticamente las personas al margen relacionadas, miembros de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector Siderometalúrgico para Granada y su Provincia, y al objeto de tratar el siguiente punto del orden del día:

- Tables Salariales para al año 2025.

ACUERDAN:

Reunidas las personas al margen relacionadas, se procede a la aprobación y firma de las tablas salariales del Sector Siderometalúrgico para Granada y provincia para el año 2025, que se adjuntan como ANEXO a la presente acta.

En prueba de conformidad con lo anteriormente expuesto, firmamos la presente acta con su anexo en el lugar y fecha arriba indicados.

Las partes designan a Eva Rodríguez Pérez, para que realice los trámites necesarios a efectos de registro y publicación de la presente acta.



TABLAS SALARIALES 2025 INCREMENTO DEL 3% SOBRE LAS TABLAS SALARIALES 2024		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO	Base/día	Bruto/año
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	68,08 €	28.934,00 €
Peritos aparejadores con responsabilidad	66,27 €	28.164,75 €
Peritos y Aparejadores	65,15 €	27.688,75 €
ATS	65,15 €	27.688,75 €
Graduado Social	58,27 €	24.764,75 €
Maestro Industrial	55,32 €	23.511,00 €
TÉCNICOS DE TALLERES	Base/día	Bruto/año
Jefe de Taller	60,11 €	25.546,75 €
Maestro Taller de 1ª	57,23 €	24.322,75 €
Contramaestre	57,23 €	24.322,75 €
Maestro Taller de 2ª	56,51 €	24.016,75 €
Encargado	53,50 €	22.737,50 €
Capataz de Montaje	51,74 €	21.989,50 €
Capataz Especialista y Peones	51,20 €	21.760,00 €





PERSONAL ORGANIZACION TRABAJO	Base/día	Bruto/año
Jefe de Organización 1ª	56,56 €	24.038,00 €
Jefe de Organización 2ª	56,19 €	23.880,75 €
Técnico de Organización de 1ª	52,93 €	22.495,25 €
Técnico de Organización de 2ª	51,27 €	21.789,75 €
Auxiliar de Organización	51,20 €	21.760,00 €
TÉCNICOS DE OFICINA	Base/día	Bruto/año
Delineante, Proyecta-Dibujante	61,18 €	26.001,50 €
Delineante 1ª, Prac. Top. Fotog.	52,93 €	22.495,25 €
Delineante 2ª	51,27 €	21.789,75 €
Reproductor fotográfico	50,51 €	21.466,75 €
Reproductor de Planos	50,43 €	21.432,75 €
TÉCNICOS DE LABORATORIO	Base/día	Bruto/año
Jefe de Laboratorio	59,89 €	25.453,25 €
Jefe de Sección	56,04 €	23.817,00 €
Analista de 1ª	51,93 €	22.070,25 €
Analista de 2ª	51,20 €	21.760,00 €
Auxiliar	50,51 €	21.466,75 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Base/día	Bruto/año
Jefe de 1ª	58,48 €	24.854,00 €
Jefe de 2ª	56,19 €	23.880,75 €
Oficial de 1ª y Viajante	52,93 €	22.495,25 €
Oficial de 2ª	51,27 €	21.789,75 €
Auxiliar	50,51 €	21.466,75 €
PERSONAL OBRERO	Base/día	Bruto/año
Oficial de 1ª	51,20 €	21.760,00 €
Oficial de 2ª	50,80 €	21.590,00 €
Oficial de 3ª	50,66 €	21.530,50 €
Especialista	50,43 €	21.432,75 €
Peón Especialista y Lavacoches	50,43 €	21.432,75 €
Mozo Espec. Almacén	50,43 €	21.432,75 €
Engrasador	50,43 €	21.432,75 €
Peón	50,01 €	21.254,25 €
Contrato formación 1er año	37,50 €	15.937,50 €
Contrato formación 2º año.	39,99 €	16.995,75 €
PERSONAL SUBALTERNO	Base/día	Bruto/año
Chófer de Camión JBP	51,20 €	21.760,00 €
Chófer de Turismo.	50,80 €	21.590,00 €
Chófer motociclo.	50,51 €	21.466,75 €
Listero.	50,51 €	21.466,75 €
Almacenero.	50,51 €	21.466,75 €
Pesador Basculero.	50,43 €	21.432,75 €
Conserje.	50,51 €	21.466,75 €
Guarda Jurado.	50,43 €	21.432,75 €
Vigilante.	50,51 €	21.466,75 €
Ordenanza.	50,43 €	21.432,75 €
Portero.	50,43 €	21.432,75 €
Telefonista JBP	50,01 €	21.254,25 €



CALENDARIO 2026 (BOP Nº 228 - viernes 28 de noviembre de 2025)

CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2026 DEL SECTOR DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA GRANADA Y PROVINCIA.

VISTO el texto del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA GRANADA Y PROVINCIA, sobre CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2026, adoptado de una parte por Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Automóviles de Granada y de la Asociación de Empresarios de Siderometalúrgica de Granada, Asociación Autónoma de Instaladores de Fontanería, Calefacción, Saneamiento, Gas, PCI y Aire Acondicionado de Granada y de la Asociación Autónoma de Instaladores Eléctricos y de Telecomunicaciones de Granada: y de otra por U.G.T. y CC.OO., y presentado el día 19 de noviembre de 2025 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE.

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE GRANADA Y SU PROVINCIA DEL DÍA 20 DE OCTUBRE DE 2.025.

ASISTENTES:

Por Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Automóviles de Granada; y de la Asociación de Empresarios de Siderometalúrgica de Granada:

- María José Medialdea Hernández.
- Gregorio Merino Solera.

Por Asociación Autónoma de Instaladores de Fontanería, Calefacción, Saneamiento, Gas, PCI y Aire Acondicionado de Granada y de la Asociación Autónoma de Instaladores Eléctricos y de Telecomunicaciones de Granada:

- Encarnación Salvador Oyonate.
- Antonio Jesús Luque Fernández.

Por UGT-FICA Granada:

- Francisco J. Ruiz-Ruano Ruiz.
- Juan Bayo Pérez.

Por CC.OO. INDUSTRIA Granada:



- Raúl Caro Maldonado.
- Natalia Hernández Ortega.

En la Ciudad de Granada el día 20 de octubre de 2025, en los locales de la Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Automóviles de Granada y de la Asociación de Empresarios de Siderometalúrgica de Granada, sito en la Calle Trajano, 8, Escalera 4ª 1º M, 18002 Granada, a las 18:00 horas del; se reúnen las personas al margen relacionadas, miembros de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector Siderometalúrgico para Granada y su Provincia, y al objeto de tratar el siguiente punto del orden del día:

- Calendario laboral 2026.

ACUERDAN:

Las personas al margen relacionadas proceden a la aprobación y firma del Calendario Laboral del Sector Siderometalúrgico para Granada y su Provincia para el año 2026, y que se expone a continuación.

Las partes también acuerdan designar a Eva Rodríguez Pérez, para que realice los trámites necesarios a efectos de registro y publicación de la presente acta.

CALENDARIO 2026

- Enero:** - **jueves 1 festivo nacional, lunes 5 ajuste de jornada y martes 6 festivo nacional.**
- Marzo:** - **viernes 20 ajuste de jornada.**
- Abril:** - **jueves 2 festivo autonómico y viernes 3 festivo nacional.**
- Mayo:** - **viernes 1 festivo nacional y lunes 4 festivo de convenio.**
- Junio:** - **viernes 5 ajuste de jornada.**
- Julio:** - **viernes 17 ajuste de jornada.**
- Agosto:** - **lunes 17 ajuste de jornada.**
- Octubre:** - **lunes 12 fiesta nacional.**
- Noviembre:** - **lunes 2 festivo nacional.**
- Diciembre:** - **lunes 7 festivo nacional, martes 8 festivo nacional, jueves 24 festivo de convenio, viernes 25 festivo nacional, jueves 31 festivo de convenio.**

Este calendario deberá ser incrementado con las dos festividades de cada localidad. En el caso de Granada Capital los días para el año 2026 son: viernes día 2 de enero y el jueves 4 de junio.

No obstante, lo anterior, las Empresas podrán elaborar entre el 1 de noviembre y el 14 de diciembre su propio calendario laboral, teniendo en cuenta que el ajuste de jornada se realizará siempre a jornada completa, y podrá ser realizado de forma que no suponga el cierre efectivo del centro de trabajo. El calendario elaborado por la empresa deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria antes del 20 de diciembre de 2025. En caso de no producirse dicha comunicación, se aplicará el calendario elaborado por la Comisión Paritaria para 2026.



Si durante la vigencia del presente acuerdo de calendario para el año 2026 se produjeran cambios legislativos que tuvieran afectación sobre el mismo, la comisión paritaria del Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Granada, se compromete a reunirse en el plazo de 30 días a fin de analizar la posible afectación y acordar en consecuencia, sí así fuese necesario.

Y en prueba de conformidad:

Francisco J. Ruiz-Ruano Ruiz
Juan Bayo Pérez
Raúl Caro Maldonado
Natalia Hernández Ortega

María José Medialdea Hernández
Gregorio Merino Solera
Encarnación Salvador Oyonate
Antonio Jesús Luque Fernández

ACUERDO (BOP Nº 48 - jueves 12 de marzo de 2026)

ACUERDO SOBRE CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE GRANADA Y SU PROVINCIA ACUERDO SOBRE CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE GRANADA Y SU PROVINCIA.

VISTO el texto del ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE GRANADA Y SU PROVINCIA (código de convenio 18000305011981), de fecha 18 de febrero de 2026, presentado ante esta Delegación Territorial a través del Registro telemático REGCON el 2 de marzo de 2026, de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713 / 2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada a 3 de marzo de 2026.

Firmado por: DELEGADO TERRITORIAL.

JOSÉ JAVIER MARTÍN CAÑIZARES.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE GRANADA Y SU PROVINCIA DEL DÍA 18 de FEBRERO.

ASISTENTES:

Por Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Automóviles de Granada; y de la Asociación de Empresarios de Siderometalúrgica de Granada:

- María José Medialdea Hernández.



- Gregorio Merino Solera.

Por Asociación Autónoma de Instaladores de Fontanería, Calefacción, Saneamiento, Gas, PCI y Aire Acondicionado de Granada y de la Asociación Autónoma de Instaladores Eléctricos y de Telecomunicaciones de Granada:

- Antonio Jesús Luque Fernández.

Por UGT

-FICA Granada:

- Francisco J. Ruiz

-Ruano Ruiz.

- Juan Bayo Pérez.

- Juan Rivas González.

Por CC.OO. INDUSTRIA Granada:

- Raúl Caro Maldonado.

- Natalia Hernández Ortega.

- Rafael Carlos Lorenzo Neithardt.

En la Ciudad de Granada, el día 18 de febrero de 2026, en los locales de la UGTFICA en la C/. Periodista Francisco Javier Cobos, 2, 18014 Granada, a las 18:00 horas; se reúnen las personas al margen relacionadas, miembros de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector Siderometalúrgico para Granada y su Provincia, y al objeto de tratar el siguiente punto del orden del día: - Determinar la cuantía que deben de aportar las empresas afectadas por el citado convenio por cada trabajador en el año 2026 al fondo del metal regulado en el artículo 27 del Convenio Colectivo.

ACUERDAN:

Las personas al margen relacionadas, acuerdan por unanimidad determinar la cuantía que deben de aportar las empresas afectadas por el citado convenio por cada persona trabajadora en el año 2026 al fondo del metal regulado en el artículo 27 del Convenio Colectivo, en la cantidad de 250 € (DOSCIENTOS CINCUENTA EUROS) que habrá de hacerse efectivo antes del 1 de abril de este año (2026).

Las partes también acuerdan designar a Eva Rodríguez Pérez, para que realice los trámites necesarios a efectos de registro y publicación de la presente acta.

Y en prueba de conformidad:



Francisco J. Ruiz-Ruano Ruiz

María José Medialdea Hernández

Juan Bayo Pérez

Gregorio Merino Solera

Juan Rivas González

Raúl Caro Maldonado

Rafael Carlos Lorenzo Neithardt

Antonio Jesús Luque Fernández

Natalia Hernández Ortega

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA GRANADA		
CONVENIO COLECTIVO (BOP número 192 - viernes, 5 de octubre de 2018)		
ARTÍCULO 9. JORNADA DE TRABAJO.		
A) JORNADA REGULAR O NORMAL.		
La jornada laboral será de	1.760	horas al año de trabajo efectivo, ...
ARTÍCULO 11. PLUS DE ASISTENCIA.		
... Durante el año 2020, ... será de	4	euros por día efectivo de asistencia al trabajo
ARTÍCULO 13. GRATIFICACIONES PERIÓDICAS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.		
Se establecen	2	gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas, en 30 días de salario base más el complemento ad personan
ARTÍCULO 15. DIETAS.		
... comida	10	euros;



cena	10	euros;
pernoctación y desayuno	27	euros
Desplazamiento.		
... al menos la cuantía de	0,19	euros/Km
ARTÍCULO 17. HORAS EXTRAORDINARIAS.		
... será el	60%	sobre el valor de una hora ordinaria
ARTICULO 18. PLUS DE NOCTURNIDAD.		
... incremento del	20%	sobre el valor de la hora ordinaria, ...
REVISIÓN SALARIAL (BOP número 32 - miércoles, 17 de febrero de 2021)		
TABLAS SALARIALES 2021. (INCREMENTO DEL 1,5% SOBRE TABLAS 2020)		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO	Base/día	Bruto/año
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	61,07	25.954,75
Peritos Aparejadores con responsabilidad	59,46	25.270,50
Peritos y Aparejadores	58,44	24.837,00
ATS	58,44	24.837,00
Graduado Social	52,27	22.214,75
Maestro Industrial	49,63	21.092,75
TÉCNICOS DE TALLERES	Base/día	Bruto/año
Jefe de Taller	53,93	22.920,25
Maestro Taller de 1ª	51,34	21.819,50
Contramaestre	51,34	21.819,50



Maestro Taller de 2ª	50,69	21.543,25
Encargado	48,00	20.400,00
Capataz de Montaje	46,42	19.728,50
Capataz Especialista y Peones	45,93	19.520,25
PERSONAL ORGANIZACIÓN TRABAJO	Base/día	Bruto/año
Jefe de Organización 1ª	50,74	21.564,50
Jefe de Organización 2ª	50,40	21.420,00
Técnico de Organización de 1ª	47,48	20.179,00
Jefe de Organización de 2ª	46,00	19.550,00
Auxiliar de Organización	45,93	19.520,25
TÉCNICOS DE OFICINA	Base/día	Bruto/año
Delineante, Proyecta-Dibujante	54,89	23.328,25
Delineante 1ª, Prac. Top. Fotog.	47,48	20.179,00
Delineante 2ª	46,00	19.550,00
Reproductor Fotográfico	45,31	19.256,75
Reproductor de Planos	45,24	19.227,00
TÉCNICOS DE LABORATORIO	Base/día	Bruto/año
Jefe de Laboratorio	53,73	22.835,25
Jefe de Sección	50,28	21.369,00
Analista de 1ª	46,59	19.800,75
Analista de 2ª	45,93	19.520,25
Auxiliar	45,31	19.256,75
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Base/día	Bruto/año
Jefe de 1ª	52,47	22.299,75
Jefe de 2ª	50,40	21.420,00
Oficial de 1ª y Viajante	47,48	20.179,00
Oficial de 2ª	46,00	19.550,00
Auxiliar	45,31	19.256,75
PERSONAL OBRERO	Base/día	Bruto/año
Oficial de 1ª	45,93	19.520,25
Oficial de 2ª	45,57	19.367,25



Oficial de 3ª	45,44	19.312,00
Especialista	45,24	19.227,00
Peón Especialista y Lavacoches	45,24	19.227,00
Mozo Espec. Almacén	45,24	19.227,00
Engrasador	45,24	19.227,00
Peón	44,86	19.065,50
Contrato formación 1er año	33,64	14.297,00
Contrato formación 2º año	35,88	15.249,00
PERSONAL SUBALTERNO	Base/día	Bruto/año
Chófer de Camión	45,93	19.520,25
Chófer de Turismo	45,57	19.367,25
Chófer Motociclo	45,31	19.256,75
Listero	45,31	19.256,75
Almacenero	45,31	19.256,75
Pesador Basculero	45,24	19.227,00
Conserje	45,31	19.256,75
Guarda Jurado	45,24	19.227,00
Vigilante	45,31	19.256,75
Ordenanza	45,24	19.227,00
Portero	45,24	19.227,00
Telefonista	45,31	19.256,75
CONVENIO COLECTIVO (BOP número 23 - jueves, 3 de febrero de 2022)		
ARTÍCULO 9. JORNADA DE TRABAJO	1760	horas al año de trabajo efectivo



ARTÍCULO 11. PLUS DE ASISTENCIA		
El plus de asistencia para el año 2021	4	euros por día efectivo de trabajo
Para el año 2022,	5	euros por día efectivo de trabajo
ARTÍCULO 13. GRATIFICACIONES PERIÓDICAS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES		
	2	en 30 días de salario base más el complemento ad personan
ARTÍCULO 15. DIETAS		
comida	10	euros
cena	10	euros
pernoctación y desayuno	27	euros
DESPLAZAMIENTO ... vehículo particular	0,19	euros / Km
ARTÍCULO 17. HORAS EXTRAORDINARIAS		
	60%	sobre el valor de una hora ordinaria
ARTÍCULO 18. PLUS DE NOCTURNIDAD		
... incremento del	20%	sobre el valor de la hora ordinaria
Cuando la jornada nocturna sea superior a cuatro horas, el incremento del 20% se aplicará sobre la jornada completa		
ANEXO II.- TABLAS SALARIALES 2022		
PERSONALTÉCNICO TITULADO	Base/día	Bruto/año
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	62,30	26.477,50
Peritos aparejadores con responsabilidad	60,65	25.776,25
Peritos y Aparejadores	59,62	25.338,50
ATS	59,62	25.338,50



Graduado Social	53,32	22.661,00
Maestro Industrial	50,63	21.517,75
TÉCNICOS DE TALLERES	Base/día	Bruto/año
Jefe de Taller	55,01	23.379,25
Maestro Taller de 1ª	52,37	22.257,25
Contramaestre	52,37	22.257,25
Maestro Taller de 2ª	51,71	21.976,75
Encargado	48,96	20.808,00
Capataz de Montaje	47,35	20.123,75
Capataz Especialista y Peones	46,85	19.911,25
PERSONAL ORGANIZACIÓN TRABAJO	Base/día	Bruto/año
Jefe de Organización 1ª	51,76	21.998,00
Jefe de Organización 2ª	51,42	21.853,50
Técnico de Organización de 1ª	48,44	20.587,00
Jefe de Organización de 2ª	46,92	19.941,00
Auxiliar de Organización	46,85	19.911,25
TÉCNICOS DE OFICINA	Base/día	Bruto/año
Delineante, Proyecta-Dibujante	55,99	23.795,75
Delineante 1ª, Prac. Top. Fotog.	48,44	20.587,00
Delineante 2ª	46,92	19.941,00
Reproductor fotográfico	46,22	19.643,50
Reproductor de Planos	46,15	19.613,75
TÉCNICOS DE LABORATORIO	Base/día	Bruto/año
Jefe de Laboratorio	54,81	23.294,25
Jefe de Sección	51,29	21.798,25
Analista de 1ª	47,52	20.196,00
Analista de 2ª	46,85	19.911,25
Auxiliar	46,22	19.643,50
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Base/día	Bruto/año
Jefe de 1ª	53,52	22.746,00
Jefe de 2ª	51,42	21.853,50



Oficial de 1ª y Viajante	48,44	20.587,00
Oficial de 2ª	46,92	19.941,00
Auxiliar	46,22	19.643,50
PERSONAL OBRERO	Base/día	Bruto/año
Oficial de 1ª	46,85	19.911,25
Oficial de 2ª	46,49	19.758,25
Oficial de 3ª	46,35	19.698,75
Especialista	46,15	19.613,75
Peón Especialista y Lavacoches	46,15	19.613,75
Mozo Espec. Almacén	46,15	19.613,75
Engrasador	46,15	19.613,75
Peón	45,76	19.448,00
Contrato formación 1er año	34,31	14.581,75
Contrato formación 2º año	36,60	15.555,00
PERSONAL SUBALTERNO	Base/día	Bruto/año
Chófer de Camión jbp	46,85	19.911,25
Chófer de Turismo	46,49	19.758,25
Chófer motociclo	46,22	19.643,50
Listero	46,22	19.643,50
Almacenero	46,22	19.643,50
Pesador Basculero	46,15	19.613,75
Conserje	46,22	19.643,50
Guarda Jurado	46,15	19.613,75
Vigilante	46,22	19.643,50
Ordenanza	46,15	19.613,75
Portero	46,15	19.613,75
Telefonista jbp	45,76	19.448,00
\\\\\\		



CONVENIO COLECTIVO (BOP número 140 - miércoles, 26 de julio de 2023)		
código de convenio	18000305011981	
ARTÍCULO 9. JORNADA DE TRABAJO	1760	horas al año de trabajo efectivo
ARTÍCULO 10. SALARIO BASE		
... abonará un importe de	50	euros por cada mes que transcurra desde el 1 de enero de 2023 al mes en que se publique el Convenio Colectivo, incluido el de publicación
ARTÍCULO 11. PLUS DE ASISTENCIA		
El plus de asistencia para el año 2023	5	euros por día efectivo de trabajo
Para el año 2024	6,5	euros por día efectivo de trabajo
Para el año 2025	7,5	euros por día efectivo de trabajo
ARTÍCULO 13. GRATIFICACIONES PERIÓDICAS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.		
Se establecen	2	gratificaciones extraordinarias
julio	21 de julio	base + complemento ad personan



diciembre	20 de diciembre	base + complemento ad personan
consistentes cada una de ellas, en 30 días de salario base más el complemento ad personan		
ARTÍCULO 15. DIETAS		
comida	12	euros
cena	12	euros
pernoctación y desayuno	45	euros
DESPLAZAMIENTO	0,19	euros/km
ARTÍCULO 17. HORAS EXTRAORDINARIAS	60%	sobre el valor de una hora ordinaria
ARTÍCULO 18. PLUS DE NOCTURNIDAD ... incremento del	20%	sobre el valor de la hora ordinaria
ARTÍCULO 24. INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE		
Con efectos desde el día 1 de enero de 2023		
Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional:	7500	euros
Gran Invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior	5500	euros
Invalidez o Incapacidad permanente total para el trabajo habitual:	2500	euros



TÉCNICOS DE LABORATORIO		
Jefe de Laboratorio	56,46	
Jefe de Sección	52,83	
Analista de 1ª	48,95	
Analista de 2ª	48,26	
Auxiliar	47,61	
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de 1ª	55,13	
Jefe de 2ª	52,96	
Oficial de 1ª y Viajante	49,89	
Oficial de 2ª	48,33	
Auxiliar	47,61	
PERSONAL OBRERO		
Oficial de 1ª	48,26	
Oficial de 2ª	47,88	
Oficial de 3ª	47,75	
Especialista	47,53	
Peón Especialista y Lavacoches	47,53	
Mozo Espec. Almacén	47,53	
Engrasador	47,53	
Peón	47,14	
Contrato formación 1er año	35,34	
Contrato formación 2º año	37,70	
PERSONAL SUBALTERNO		
Chófer de Camión jbp	48,26	
Chófer de Turismo.	47,88	
Chófer motociclo.	47,61	
Listero.	47,61	
Almacenero.	47,61	
Pesador Basculero.	47,53	
Conserje	47,61	



Guarda Jurado	47,53	
Vigilante	47,61	
Ordenanza	47,53	
Portero	47,53	
Telefonista jbp	47,14	
La columna de Salario base/día se corresponde con el concepto de días naturales		
por lo tanto, el salario mensual será el resultado de multiplicar el salario base correspondiente, por el número de días naturales de cada mes		
REVISIÓN SALARIAL (BOP número 12 - jueves, 18 de enero de 2024)		
código de convenio nº	18000305011981	
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2024		
INCREMENTO DEL 3% SOBRE LAS TABLAS SALARIALES 2023		
	Base/día	Bruto/año
PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	66,10	28.158,60
Peritos aparejadores con responsabilidad	64,34	27.408,84
Peritos y Aparejadores	63,25	26.944,50
ATS	63,25	26.944,50
Graduado Social	56,57	24.098,82
Maestro Industrial	53,71	22.880,46



TÉCNICOS DE TALLERES		
Jefe de Taller	58,36	24.861,36
Maestro Taller de 1ª	55,56	23.668,56
Contramaestre	55,56	23.668,56
Maestro Taller de 2ª	54,86	23.370,36
Encargado	51,94	22.126,44
Capataz de Montaje	50,23	21.397,98
Capataz Especialista y Peones	49,71	21.176,46
PERSONAL ORGANIZACIÓN TRABAJO		
Jefe de Organización 1ª	54,91	23.391,66
Jefe de Organización 2ª	54,55	23.238,30
Técnico de Organización de 1ª	51,39	21.892,14
Técnico de Organización de 2ª	49,78	21.206,28
Auxiliar de Organización	49,71	21.176,46
TÉCNICOS DE OFICINA		
Delineante, Proyecta-Dibujante	59,40	25.304,40
Delineante 1ª, Prac. Top. Fotog.	51,39	21.892,14
Delineante 2ª	49,78	21.206,28
Reproductor fotográfico	49,04	20.891,04
Reproductor de Planos	48,96	20.856,96
TÉCNICOS DE LABORATORIO		
Jefe de Laboratorio	58,15	24.771,90
Jefe de Sección	54,41	23.178,66
Analista de 1ª	50,42	21.478,92
Analista de 2ª	49,71	21.176,46
Auxiliar	49,04	20.891,04
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de 1ª	56,78	24.188,28
Jefe de 2ª	54,55	23.238,30
Oficial de 1ª y Viajante	51,39	21.892,14
Oficial de 2ª	49,78	21.206,28



Auxiliar	49,04	20.891,04
PERSONAL OBRERO		
Oficial de 1ª	49,71	21.176,46
Oficial de 2ª	49,32	21.010,32
Oficial de 3ª	49,18	20.950,68
Especialista	48,96	20.856,96
Peón Especialista y Lavacoches	48,96	20.856,96
Mozo Espec. Almacén	48,96	20.856,96
Engrasador	48,96	20.856,96
Peón	48,55	20.682,30
Contrato formación primer año	36,41	15.510,66
Contrato formación 2º año	38,83	16.541,58
PERSONAL SUBALTERNO		
Chófer de Camión JBP	49,71	21.176,46
Chófer de Turismo.	49,32	21.010,32
Chófer motociclo.	49,04	20.891,04
Listero.	49,04	20.891,04
Almacenero.	49,04	20.891,04
Pesador Basculero.	48,96	20.856,96
Conserje	49,04	20.891,04
Guarda Jurado	48,96	20.856,96
Vigilante	49,04	20.891,04
Ordenanza	48,96	20.856,96
Portero	48,96	20.856,96
Telefonista JBP	48,55	20.682,30
La columna de Salario base/año se corresponde con el concepto de días naturales, por lo tanto,		
el salario mensual será el resultado de dividir el salario base/año correspondiente por 14		
(12 meses más las dos pagas extraordinarias)		



REVISIÓN SALARIAL (BOP Nº 8 - miércoles 15 de enero de 2025)		
TABLAS SALARIALES 2025. INCREMENTO DEL 3% SOBRE LAS TABLAS SALARIALES 2024		
PERSONAL TÉCNICO TITULADO	Base/día	Bruto/año
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	68,08	28.934,00
Peritos aparejadores con responsabilidad	66,27	28.164,75
Peritos y Aparejadores	65,15	27.688,75
ATS	65,15	27.688,75
Graduado Social	58,27	24.764,75
Maestro Industrial	55,32	23.511,00
TÉCNICOS DE TALLERES	Base/día	Bruto/año
Jefe de Taller	60,11	25.546,75
Maestro Taller de 1ª	57,23	24.322,75
Contramaestre	57,23	24.322,75
Maestro Taller de 2ª	56,51	24.016,75
Encargado	53,50	22.737,50
Capataz de Montaje	51,74	21.989,50
Capataz Especialista y Peones	51,20	21.760,00
PERSONAL ORGANIZACIÓN TRABAJO	Base/día	Bruto/año
Jefe de Organización 1ª	56,56	24.038,00
Jefe de Organización 2ª	56,19	23.880,75
Técnico de Organización de 1ª	52,93	22.495,25
Técnico de Organización de 2ª	51,27	21.789,75
Auxiliar de Organización	51,20	21.760,00



TÉCNICOS DE OFICINA	Base/día	Bruto/año
Delineante, Proyecta-Dibujante	61,18	26.001,50
Delineante 1ª, Prac. Top. Fotog.	52,93	22.495,25
Delineante 2ª	51,27	21.789,75
Reproductor fotográfico	50,51	21.466,75
Reproductor de Planos	50,43	21.432,75
TÉCNICOS DE LABORATORIO	Base/día	Bruto/año
Jefe de Laboratorio	59,89	25.453,25
Jefe de Sección	56,04	23.817,00
Analista de 1ª	51,93	22.070,25
Analista de 2ª	51,20	21.760,00
Auxiliar	50,51	21.466,75
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Base/día	Bruto/año
Jefe de 1ª	58,48	24.854,00
Jefe de 2ª	56,19	23.880,75
Oficial de 1ª y Viajante	52,93	22.495,25
Oficial de 2ª	51,27	21.789,75
Auxiliar	50,51	21.466,75
PERSONAL OBRERO	Base/día	Bruto/año
Oficial de 1ª	51,20	21.760,00
Oficial de 2ª	50,80	21.590,00
Oficial de 3ª	50,66	21.530,50
Especialista	50,43	21.432,75
Peón Especialista y Lavacoches	50,43	21.432,75
Mozo Espec. Almacén	50,43	21.432,75
Engrasador	50,43	21.432,75
Peón	50,01	21.254,25
Contrato formación 1er año	37,50	15.937,50
Contrato formación 2º año.	39,99	16.995,75
PERSONAL SUBALTERNO	Base/día	Bruto/año
Chófer de Camión JBP	51,20	21.760,00



Chófer de Turismo.	50,80	21.590,00
Chófer motociclo.	50,51	21.466,75
Listero.	50,51	21.466,75
Almacenero.	50,51	21.466,75
Pesador Basculero.	50,43	21.432,75
Conserje.	50,51	21.466,75
Guarda Jurado.	50,43	21.432,75
Vigilante.	50,51	21.466,75
Ordenanza.	50,43	21.432,75
Portero.	50,43	21.432,75
Telefonista JBP	50,01	21.254,25