

Convenio o Acuerdo: SECTOR DE MONTAJES
Expediente: 21/01/0018/2026
Fecha: 03/02/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: DIEGO VEGA PRERA
Código 21001925012001.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del **V CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MONTAJES DE LA PROVINCIA DE HUELVA.**

VISTO el texto del **V CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MONTAJES DE LA PROVINCIA DE HUELVA**, que fue suscrito con fecha 28 de enero de 2026 por los representantes, de una parte, de las Asociaciones de Empresarios de Construcciones Metálicas (ASECOM), la Asociación Profesional de empresas Instaladoras Eléctricas y de Telecomunicaciones de Huelva (APEIE), la Asociación de Instaladores Onubense (AOI), y de otra, de las Centrales Sindicales UGT, CC. OO. y SU, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo modificado por el Decreto 110/2025, de 11 de junio; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, y demás disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-4bb4-eb68-9bef-3aa6-da61-973d-49da-0970

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 03/02/2026 09:48 | NOTAS : F



PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL,
JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO

FIRMADO POR: JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-4bb4-eb68-9bef-3aa6-da61-973d-49da-0970

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 03/02/2026 09:48 | NOTAS : F



V CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE MONTAJES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

TABLA DE CONTENIDO:

TITULO I. AMBITOS.....	2
Art.1º.Ámbito funcional.....	2
Art.2º.Ámbito personal.....	2
Art.3º.Ámbito territorial.....	2
Art.4º.Vigencia.....	2
Art.5º.Denuncia y prórroga.....	2
Art.6º.Vinculación a la totalidad de lo pactado.....	3
Art.7º.Compensación y absorción.....	3
Art.8º.Garantías “Ad personam”.....	3
Art.9º.Comisión Paritaria.....	3
Art.10º.Sumisión al SERCLA en conflictos colectivos e Individuales.....	4
TITULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS.....	4
Art.11º.Retribuciones.....	4
Art.12º.Complemento personal.....	4
Art.13º.Salario base.....	4
Art.14º.Plus de asistencia y puntualidad.....	4
Art.15º.Gratificaciones extraordinarias.....	4
Art.16º.Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.....	5
Art.17º.Plus industrial.....	5
Art.18º.Plus de actividad para el mantenimiento del sector sanitario.....	5
Art.18º BIS. Plus de actividad para el mantenimiento del sector alumbrado público.....	5
Art.19º.Plus de paradas.....	5
Art.20º.Plus de transporte, distancia y dietas.....	6
Art.21º.Trabajos nocturnos.....	7
Art.22º.Trabajos a turnos.....	7
Art.23º.Jornadas especiales.....	8
Art.24º.Viajante.....	9
Art.25º.Absentismo.....	9
TITULO III. CONDICIONES DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL.....	10
Art.26º.Ayuda de estudios.....	10
Art.27º.Nupcialidad y natalidad.....	10
Art.28º.Ropa de trabajo.....	10
Art.29º.Seguro de retirada del permiso de conducir.....	11
TITULO IV. TIEMPO DE TRABAJO.....	11
Art.30º.Jornada laboral.....	11
Art.31º.Horas extraordinarias.....	12
Art.32º.Vacaciones.....	12
Art.33º.Excedencias.....	12
Art.34º.Licencias retribuidas.....	13
Art.35º.Rendimiento y productividad.....	14
TITULO V. CONTRATACION, ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y JUBILACION.....	14
Art.36º.Modalidades de contratación.....	14
Art.37º.Sucesión de empresa y subrogación.....	14
Art.38º.Jubilación.....	15
TITULO VI. SITUACIONES ESPECIALES DE INCAPACIDAD Y DISCAPACIDAD.....	16
Art.39º.Indemnización por incapacidad temporal.....	16
Art.40º.Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta o muerte derivada por accidente.....	16
Art.41º.Incapacidad Permanente Total por Enfermedad Común.....	16
Art.42º.Personas trabajadoras con capacidades diferentes.....	17
TITULO VII. NORMAS SUPLETORIAS.....	17
Art.43º.Salud laboral.....	17
Art.44º.Código de conducta laboral.....	17
Art.45º.Convenio Estatal de la Industria.....	17
TITULO VIII. POLITICAS SOCIALES.....	17
Art.46º.Parejas de hecho.....	17



Art.47°.Trabajo de menores.....	17
Art.48°.Víctimas de violencia de género.....	17
Art.50°.Igualdad.....	17

TITULO IX. RELACIONES SINDICALES..... 18

Art.51°.Derechos y garantías sindicales.....	18
--	----

TITULO X. GRUPOS PROFESIONALES..... 18

Art.52°.Criterios de los Grupos Profesionales.....	18
Art.53°.Clasificación de los Grupos Profesionales.....	19
Art.54°. Tablas Salariales.....	26

TITULO I. AMBITOS

Art.1°.Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo obliga a las empresas y a las personas trabajadoras del sector del metal, tanto en proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose así mismo aquellas empresas, centros de trabajos o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

Se aplicará a todas las empresas de industrias del metal, construcciones y reparaciones metálicas, industriales electricistas, frío industrial, almacenistas de hierros, almacenistas de materiales eléctricos y regirá las relaciones de trabajo de estas en la provincia de Huelva, quedando expresamente excluida de este convenio las empresas del sector de automoción y del sector de suministros industriales.

También será de aplicación este convenio colectivo a la industria de fabricación de envases metálicos y botes, cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0.5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo afectadas por este convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán también excluidas, además de la del sector de automoción y de suministros industriales, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización, salvo las industrias relacionadas en el apartado dos de este artículo.

El presente convenio se aplicará a las empresas a que se refieren los párrafos anteriores sin perjuicio de aquellos convenios concertados o que se concierten en el futuro en el ámbito de cada empresa.

Art.2°.Ámbito personal.

Quedan comprendidas dentro del ámbito personal del presente convenio todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios por cuenta de las empresas comprendidas en el mismo, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten y la modalidad del contrato laboral que los ligen.

Igualmente quedan comprendidos en el ámbito de este las que antes estaban afectadas por el convenio de comercio del metal, pertenecientes a los sectores de almacenistas de hierros y almacenistas de materiales eléctricos, con renuncia expresa a todos y cada uno de los derechos y obligaciones que les afectaban en virtud del texto articulado del convenio de comercio del metal.

Quedan no obstante excluidos, las personas trabajadoras que desempeñen las funciones de alta dirección, alto gobierno o consejo, de conformidad con la legislación vigente.

Art.3°.Ámbito territorial.

El convenio afectará a todos los centros de trabajo y a las personas trabajadoras que comprendidas en el ámbito funcional del mismo se encuentran situados en la provincia de Huelva, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Art.4°.Vigencia.

El presente convenio tendrá una vigencia desde el **1 de enero de 2.025, hasta el 31 de diciembre del 2.027**. Ello, no obstante, será de aplicación una vez transcurridos treinta días laborables después de su firma.

Art.5°.Denuncia y prórroga.

El convenio se prorrogará tácitamente por años sucesivos de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con anterioridad al **1 de octubre de 2.027**. De llevarse a efecto la denuncia, las deliberaciones comenzarán en el plazo legalmente establecido.



En caso de prórroga según la cláusula anterior, todos los conceptos retributivos y pluses del convenio se incrementarán con el IPC real del año para el que se prorroga. Y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, el presente convenio permanecerá vigente hasta que sea sustituido por otro del mismo rango.

Art.6º.Vinculación a la totalidad de lo pactado.

Entendiéndose el presente convenio como un todo orgánico e indivisible, las condiciones pactadas en el mismo forman un sólo conjunto, de manera que no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

Art.7º.Compensación y absorción.

Las retribuciones que se establecen en este convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrar en vigor el mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia. A partir de la firma del presente convenio para que puedan compensarse y absorberse, deberán darse expresamente a cuenta de las subidas de cada convenio. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, estas superen a las actuales pactadas. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Art.8º.Garantías "Ad personam".

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad y cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente "ad personam".

Art.9º.Comisión Paritaria.

Para la interpretación del contenido del presente convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones que por ley se determinan en los problemas o cuestiones que puedan suscitarse como consecuencia de su aplicación, se crea una comisión paritaria que queda constituida de la siguiente forma.

Con carácter opcional, podrá nombrarse un:

- Presidente/a: Que será el/ la que presida las deliberaciones del convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.
- Secretario/a: Que será el/la que anote las deliberaciones del convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

Estas figuras tendrán funciones de ordenación de los debates, recepción de propuestas y redacción de los acuerdos alcanzados entre las partes.

Con carácter permanente:

- Vocales: Cuatro por la representación sindical y otros cuatro por la parte empresarial, designados por ambas partes de entre las respectivas representaciones firmantes del convenio.
- Asesores/as: Los que designen ambas partes.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del convenio.
- Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.
- Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación en los supuestos que proceda.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado. Por esto, además de las funciones que legalmente correspondan, la Comisión Paritaria se reunirá al menos una vez al trimestre a requerimiento de cualquiera de las partes firmantes, donde cada parte podrá exponer los incumplimientos del convenio detectados y las medidas que se estimen oportunas, en cada momento y en cada caso, para hacer cumplir lo pactado.
- Salud laboral en el sector.
- Contratación y empleo en el sector.
- Aplicación del convenio en el sector industrial. La Comisión Paritaria también arbitrará las medidas y los instrumentos que considere necesarios, para tratar de erradicar la competencia desleal en todos los ámbitos del convenio.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por consenso unánime de ambas partes negociadoras (sindical y patronal), en caso contrario, se procederá a remitir el tema planteado al SERCLA, siguiéndose los procedimientos que establece dicho organismo.

Los dictámenes y acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán para ello la unanimidad de las partes, teniendo cada una de ellas el 50% de los votos independientemente del número de asistentes que haya en dicha comisión

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones previstas en la legislación vigente y se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el Art. 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás acuerdos que a las partes vinculen.



La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Federación Onubense de Empresarios (FOE) y en las Centrales Sindicales firmantes del presente convenio.

Las partes firmantes convienen dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que la Comisión Paritaria emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente dispuesta, previa o simultáneamente en el planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días a partir de la fecha de convocatoria por cualquiera de las partes, salvo en los casos en que los plazos procesales exijan una mayor inmediatez, en cuyo caso, la Comisión se reunirá en el improrrogable plazo de 48 horas.

Y para los asuntos dictaminados en el punto g) de este artículo, las reuniones de la Comisión Paritaria serán, al menos, dos veces en el año.

Art.10°. Sumisión al SERCLA en conflictos colectivos e Individuales.

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites antes las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

Con relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: Clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada. Se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales previstos en el Acuerdo Interprofesional del 30 de enero de 2015 y publicado en el BOJA N° 26 del 9 de febrero de 2015, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

TITULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art.11°. Retribuciones.

Serán las que figuran en el texto y en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos y tendrán el carácter de mínimos respecto de los conceptos retributivos previstos en este convenio. Los incrementos salariales pactados para cada uno de los tres años de vigencia han sido:

-Para el año 2.025, será del IPC real del año 2.024+0,5%.

Se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.025.

-Para el año 2.026, será del IPC real del año 2.025 +2%.

Los incrementos y los atrasos producidos serán de aplicación desde el 1 de enero de 2.026.

-Para el año 2.027, será del IPC real del año 2.026 +2%.

Los incrementos y los atrasos producidos serán de aplicación desde el 1 de enero de 2.027.

Art.12°. Complemento personal.

Todas las personas trabajadoras en activo afectadas por este convenio que en la actualidad siguen percibiendo en sus nóminas el complemento personal no absorbible y que se generó al desaparecer la antigüedad en enero de 1996, seguirán manteniendo dicho concepto y con las mismas subidas salariales que se pacten para el resto de los conceptos salariales del convenio.

Art.13°. Salario base.

Se establece una retribución denominada salario base que se abonará en la cuantía que figura en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos, se devengará por día natural o por mes según la cuantía que se establece en el mencionado anexo.

Art.14°. Plus de asistencia y puntualidad.

Se establece una retribución complementaria denominada "plus de asistencia y puntualidad", que se abonará en la cuantía que figura en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos, se devengará por día efectivamente trabajado, teniendo el sábado también esta consideración.

Art.15°. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de marzo, julio y navidad se abonarán a razón de treinta días del salario base del convenio, treinta días de plus de asistencia y puntualidad, más el complemento personal establecido en el artículo doce. Se prorratearán a lo largo del año excepto acuerdo en contrario de las partes.



En caso de que se pacte en contrario y no se prorrateen, los días de pago de las gratificaciones de marzo, julio y navidad estarán comprendidos entre los días 15 y 20 del mes correspondiente.

No se descontarán de estas gratificaciones extraordinarias los días que el trabajador haya permanecido en situación de I.T.

Art.16º.Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

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

En cualquier caso, percibirán este plus, aunque no estén sometidos a estas circunstancias las personas trabajadoras que presten sus servicios en:

- a) El Polo químico de Huelva, Palos de la Frontera, Ence S.A. y la cementera de Niebla.
- b) Las que presten exclusivamente sus servicios en las empresas de mantenimiento de los centros hospitalarios, centros de salud o centros sanitarios, públicos o concertados y/o privados.
- c) Las que presten servicios en empresas de mantenimiento y montajes de ascensores.
- d) Las que presten sus servicios en empresas que se dediquen al mantenimiento e instalación de alumbrado público, señalización vial, semáforos y de telecomunicaciones.
- e) Las que presten sus servicios en empresas que se dediquen a la instalación y mantenimiento de líneas de alta y media tensión, siempre que se trabaje en campo o con altura, o en centro de transformación y subestaciones con tensión. Excepto en el caso de instalaciones realizadas en obras nuevas y que aún no cuenten con la autorización administrativa correspondiente.
- f) Las personas trabajadoras que realicen su actividad en el montaje y mantenimiento de molinos de viento (sector eólico).
- g) Las personas trabajadoras que siendo de aplicación el presente convenio desarrollen su actividad en el sector minero.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando en su caso los trabajadores por este concepto.

Art.17º.Plus industrial.

Las personas trabajadoras recibirán la cuantía que se especifica en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos, por día efectivamente trabajado. Cuando realicen tareas en las industrias del Polo Químico ubicadas en la avenida Francisco Montenegro de Huelva y en Palos de la Frontera, Cementera de Niebla, Astilleros y Ence S.A. Así como las que en los talleres de sus respectivas empresas manipulen y trabajen con elementos que provengan de dichas industrias.

Quedan excluidos de la percepción de este plus, el personal técnico y de oficinas. No así los representantes de las personas trabajadoras cuando realicen sus funciones representativas.

Art.18º. Plus de actividad para el mantenimiento del sector sanitario.

En el año 2024 se estableció un plus para el personal adscrito al mantenimiento de centros hospitalarios, centros de salud o centros sanitarios, y el citado plus será de aplicación a partir de 2.025 para todas las personas trabajadoras adscritas a las empresas que desarrollen su actividad en el mantenimiento de los centros hospitalarios, centros de salud o centros sanitarios, públicos, concertados y/o privados.

Este plus para el sector sanitario se abonará por día efectivo de trabajo en el importe establecido en las tablas salariales que será inicialmente de 4.50€ para el año 2025.

Art.18º BIS. Plus de actividad para el mantenimiento del sector alumbrado público.

En el año 2.025 se establece un plus para el personal adscrito al mantenimiento e instalación de alumbrado público. Este plus para el sector del alumbrado público se abonará por día efectivo de trabajo en el importe establecido en las tablas salariales que será inicialmente por el mismo importe que el plus de actividad del sector sanitario, por importe de 4.50€ para el año 2025.

Art.19º.Plus de paradas.

Se entienden como paradas:

- a) Las actuaciones programadas para el mantenimiento o reformas de las unidades o bloques de unidades de producción que sólo pueden ejecutarse con dichas unidades fuera de servicio.
- b) Las paradas de emergencias, las imprevistas y las producidas por necesidades o requisitos de la producción.
- c) Las necesarias para hacer reparaciones en las unidades de producción. Todo ello siempre que se trate de trabajos de mantenimiento, no estando incluidos los trabajos de ingeniería o los de ejecución de nuevos proyectos.

No tendrán consideración de paradas los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones o la ampliación o modificación de las existentes.

Cuando las Paradas tengan una duración inferior a cinco días no darán derecho a la percepción del incentivo de "Plus de Paradas".



El comienzo de las paradas será en el momento en el que se entregan las instalaciones afectadas, no incluyendo los trabajos previos y necesarios para dicha entrega.

La finalización de las paradas será cuando den comienzo las tareas de puesta en marcha de las instalaciones afectadas.

Incentivo del Plus de Paradas. El abono del plus de paradas se realizará en las cantidades reflejadas en las tablas salariales anexas a todas las personas trabajadoras que realicen la jornada laboral, ya sean fijos o eventuales, e independientemente de su categoría profesional, cuando realicen tareas en las industrias del Polo Químico, ubicadas en las Av. Francisco Monenegro de Huelva, en Palos de la Frontera, Cementera de Niebla, Astilleros y Ence, S.A. Así mismo este plus se abonará a las personas trabajadoras ya sean fijos o eventuales que presten servicio en los talleres de sus respectivas empresas y manipulen o trabajen con elementos que provengan de la parada de las mencionadas industrias. Y también tendrán derecho a percibir este plus, aquellas personas trabajadoras, que por decisión de la empresa intercambien la jornada entre el centro de trabajo, donde se realice la parada y otros centros de trabajo, siempre y cuando realice cómo mínimo el 50 % de dicha jornada laboral en el centro de trabajo donde realice la parada.

Para el año 2025: al plus de paradas de la tabla salarial de 2024 se le aplicará el incremento del IPC real de 2024 +0,5% .

Para el año 2026: al plus de paradas de la tabla salarial de 2025 se le aplicará el incremento del 20% .

Para el año 2027: al plus de paradas de la tabla salarial de 2026 se le aplicará el incremento del IPC real de 2026 +2% .

En todo caso se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que vinieran disfrutando en su caso las personas trabajadoras por este concepto.

Art.20º.Plus de transporte, distancia y dietas.

Plus de Transporte. Será el que perciban las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio para suplir los gastos de desplazamiento desde su domicilio hasta su centro de trabajo y siempre cuando la empresa no le facilite medio de transporte, según los supuestos siguientes:

- A las personas trabajadoras que residan en Huelva capital y tengan su centro de trabajo también en Huelva capital, se les abonará el equivalente a dos billetes de autobús urbanos por día efectivamente trabajado cuando la jornada laboral sea continua y cuatro billetes por día efectivamente trabajado cuando la jornada sea partida.
- A las que presten sus servicios en el polo químico de Huelva situado en la avenida Francisco Montenegro, así como a las personas trabajadoras de las empresas auxiliares que presten sus servicios en el centro de trabajo de Astilleros de Huelva, con independencia de donde tenga su domicilio. Se les abonará por cada día efectivamente trabajado la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos.(Plus de Transporte 1).
- A las que presten sus servicios en el polo químico de Huelva situado en Palos de la Frontera o Ence S.A., así como a las personas trabajadoras de la cementera de Niebla, con independencia de donde tenga su domicilio, se les abonará por cada día efectivamente trabajado la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos.(Plus de Transporte 2).
- Y para el resto de las personas trabajadoras que no tengan su centro de trabajo dentro de los apartados anteriores, la cantidad a abonar por día efectivamente trabajado será la establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por kilómetro de distancia que haya, desde su domicilio habitual hasta su centro de trabajo en su ida y vuelta. Se considerará domicilio habitual aquel que la persona trabajadora tenga en el momento de su contratación y la distancia será la que certifique el organismo público competente en la materia. Cuando causas no imputadas a la persona trabajadora, o circunstancias sociales o familiares probados fehacientemente, le obligue a cambiar de domicilio y este fuera más lejano, también se tendrá derecho a la percepción correspondiente de este suplido, una vez probado el hecho. También será de aplicación el presente apartado d) a las personas trabajadoras que tengan su centro de trabajo en Huelva capital y residan fuera de misma.(Plus de Transporte)

Las actualizaciones salariales que se produzcan en este apartado D), se realizarán con tres decimales a diferencia del resto de apartados que se hará con dos.

En cualquiera de los cuatro supuestos, por el concepto de plus de transporte, no se podrá recibir una cantidad superior al 25% del salario base del convenio.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se viniera disfrutando por este concepto.

Distancia. Será la compensación que reciba la persona trabajadora cuando por necesidades de la empresa, tenga que desplazarse a otro centro de trabajo no facilitándole medio de transporte alguno. La cantidad percibida será la establecida en las tablas salariales anexas

Dietas. Percibirán este concepto las personas trabajadoras bajo los siguientes supuestos:

- Cuando una persona trabajadora tenga que desplazarse del centro para el que está contratado, a otra localidad y no coincida esta con su domicilio habitual, no pudiendo retornar a dicho domicilio con el tiempo suficiente para la comida.
- Cuando una persona trabajadora que no tenga adscrito un centro de trabajo fijo, es decir que sea móvil e itinere, termine su jornada laboral en el lugar donde desarrolle sus funciones, estando a más de veinte kilómetros de la sede central o administrativa de la empresa y siendo como máximo las 15:00 horas.

Estableciéndose para ambos una MEDIA DIETA Y DIETA COMPLETA consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por día efectivamente trabajado. Del importe establecido se acuerda que el 56 % es



para los gastos de comida y el 44 % para los de alojamiento, no teniéndose que abonar estos conceptos si la empresa se hace cargo directamente de uno o de ambos.

Y para cuando dicha persona tenga que desplazarse fuera de la península ibérica y siempre que la empresa no cubra todos los gastos correspondientes al mismo, percibirá por dicho concepto y para este convenio, serán las indemnizaciones recogidas en tablas:

- a) Los gastos completos del desplazamiento desde su domicilio habitual hasta el centro de trabajo que vaya a realizar sus funciones. El medio de transporte utilizado será el más idóneo según cada caso y deberá de ser consensuado con la empresa, dando ésta, el visto bueno.
- b) Dieta por día completo en el país designado
- c) Almuerzo
- d) Cena
- e) Pernoctación

En caso de que los gastos ocasionados en el país de referencia sean superiores a las dietas establecidas en este artículo, y sea demostrado fehacientemente por la persona trabajadora, la empresa estará obligada a abonar la diferencia existente entre la dieta establecida y las facturas presentadas.

Cuando los desplazamientos realizados fuera del centro y con derecho a percepción de las dietas a las que hace referencia los apartados anteriores, sean superiores a tres días, la empresa estará obligada a adelantar dichas percepciones a la persona trabajadora afectada, siempre y cuando tenga al menos seis meses de antigüedad en la empresa. Cuando tenga menos de seis meses de antigüedad en la empresa, el adelanto de las citadas percepciones se le entregará a la persona encargada o responsable del grupo de personas trabajadoras que sea designado a tal efecto por la empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que la persona trabajadora viniera disfrutando por este concepto. En aquellas empresas que tengan establecido cualquier sistema de compensación por este concepto, se respetaran las condiciones que la persona trabajadora viniera disfrutando por el mismo.

Para las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que prolongar su jornada habitual de trabajo, en su mismo centro, la empresa estará obligada a facilitarles el almuerzo cuando el trabajo se prolongue más allá de dos horas del horario de salida que esté establecido en su jornada continuada y la cena si el trabajo se prolonga más allá de las 23:00 horas.

Art.21º.Trabajos nocturnos.

Se considerará jornada nocturna la comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La bonificación por jornada nocturna se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

Todas las personas trabajadoras cuya actividad se desarrolle completamente en jornada de noche percibirán un complemento denominado NOCTURNIDAD consistente en un 30% de su salario base regulados en el presente convenio y por día efectivamente trabajado.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se viniera disfrutando por este concepto.

Y cuando la actividad no se desarrolle completamente dentro del período nocturno percibirán las retribuciones establecidas en el presente convenio y en proporción a las horas realizadas.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento las personas trabajadoras ocupadas en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos, a consecuencia de la puesta en marcha del plan de actuación de emergencia vigente en cada momento.

Art.22º.Trabajos a turnos.

Las empresas podrán establecer un régimen de turnos en ciclos de ocho horas de mañanas, tardes y noches, cuando así lo requieran las necesidades del servicio y de acuerdo con la legislación vigente.

En los supuestos de trabajos a turnos o turnos rotativos regular, el régimen de rotación, así como la plantilla de sustituciones por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Cubre turnos: La modalidad del cubre turnos consiste en que la persona trabajadora designada (no turnista habitual) tiene la obligación de cubrir el puesto de trabajo dejado por otra persona trabajadora (turnista habitual), por cualquier causa.

En los centros en los cuales estén establecidos los turnos, se regularán de la siguiente forma:

- a) La empresa formará este servicio con personal voluntario que se ofrezca al mismo, previa lista anual rotativa y que firmaran las propias personas trabajadoras, obligándose con ella a cumplir dicho servicio hasta el final del año en que se incorporó a la lista.



- b) En caso de que con el personal voluntario no se pudiera cubrir este servicio, la empresa podrá contratar personal de nueva contratación para prestar dichos servicios en las mismas condiciones establecidas en este artículo.
- c) Una vez formalizada las listas, estas serán rotativas y anuales.
- d) El régimen de turnos será el requerido por el cliente.
- e) Cualquier turnista que al final de su jornada laboral no le hubiera llegado su relevo, esperará 3 horas para que en dicho plazo y una vez comunicado a la empresa, localice al cubre turnos correspondientes.

Todas las personas trabajadoras cuya actividad se desarrolle en trabajos a turnos percibirán un complemento denominado TURNICIDAD consistente en la cantidad mensual establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos mensuales o la parte proporcional que corresponda en caso de mes incompleto.

Art.23º.Jornadas especiales.

Atendiendo al carácter de las empresas de servicios acogidas en este convenio, éstas podrán efectuar trabajos en las factorías donde prestan sus servicios, centros de trabajos y talleres propios, donde así sean requeridas, de la siguiente forma y condiciones:

- a) Servicios de semana de retén: La modalidad de semana de retén consiste en que la persona trabajadora afectada por este servicio y que voluntariamente aceptara estar adscrito al mismo, además de su jornada habitual de trabajo, debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad que afecte al servicio durante la semana de retén de guardia. La semana de retén comprenderá desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del siguiente lunes. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que se perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

Los retenes semanales que contengan Semana Santa, Navidad (24 y 25 de diciembre), Año Nuevo (31 diciembre y 1 de enero) y Reyes (5 y 6 de enero), serán abonados por doble cuantía.

- b) Servicios de retén de fin de semana: La modalidad de retén de fin de semana consiste en que la persona trabajadora afectada por este servicio y que voluntariamente aceptara estar adscrito al mismo, fuera del centro de trabajo debe estar localizable en todo momento, para cumplir cualquier necesidad que afecte al servicio desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes. En caso de que dicha persona trabajadora tenga que asistir a la intervención del retén un domingo, se respetará el descanso de doce horas entre jornadas establecido por la ley. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

Los retenes fin de semana que se realicen en Semana Santa (Sábado Santo y Domingo de Resurrección), Navidad (siempre que coincida el 24 y/o 25 de diciembre en fin de semana), Año Nuevo (siempre que coincida el 31 diciembre y/o 1 de enero en fin de semana) y Reyes (siempre que coincida el 5 y/o 6 de enero en fin de semana), serán abonados por doble cuantía.

- c) Cambios de jornadas: La modalidad de cambio de jornadas conlleva un cambio de horario fuera de los pactados con los representantes de los trabajadores en jornada ordinaria en los calendarios laborales que cada centro tenga acordado. Para atender estas circunstancias las empresas podrán establecer horarios en ciclos de ocho horas de mañanas, tardes o noches. Las personas trabajadoras afectadas por el cambio de jornada no podrán estar en esta situación más de tres semanas seguidas en un período de dos meses. Obteniéndose a cambio una compensación económica mientras dure esta situación, por día efectivo de cambio de jornada.

Los festivos y domingos tendrán una compensación consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos.

Estos cambios de jornadas serán efectivos desde el primer día y mientras dure esta situación.

Con relación al artículo de cambio de jornadas, jornada a turnos y retenes, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengán disfrutando las personas trabajadoras ya sean a título individual o por acuerdos pactados entre empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Este cambio de jornada sólo se aplicará en el ámbito geográfico de Huelva y su provincia.

- d) Atención de avisos por rescate y emergencia para el sector de la elevación:

Este servicio cubrirá todas las horas que no recoja el horario oficial, y el horario de atención de avisos por averías los sábados, domingos, y festivos, durante las 24 horas del día los 365 días del año y que englobará todos los rescates y emergencias que se comuniquen.

Mediante turnos rotativos semanales confeccionados al inicio de cada año, todo el personal que realice este servicio, estará disponible y localizable conforme a los horarios que se señalen en el correspondiente calendario laboral a través de un medio de comunicación móvil (teléfono móvil, PDA's, etc.) facilitado por la empresa a fin de cubrir el mismo.

El personal asignado a este servicio, figurará anualmente en el correspondiente calendario laboral. Los posibles cambios que pudieran realizarse se pactarán individualmente con el trabajador.

El técnico que en el desempeño de sus tareas del servicio tenga alguna asistencia que resolver en el intervalo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, podrá retrasar su incorporación al horario normal del día siguiente, cumpliendo las horas de descanso y computándose la jornada laboral al completo sin necesidad de recuperar dichas horas.

En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonará las cantidades recogidas en las tablas salariales (retén rescate l-v / día; retén rescate s - d- fest. / día).



Independientemente de todo lo expuesto, y en el caso de que el técnico sea requerido para alguna intervención, este percibirá las horas extraordinarias correspondientes, computándose las mismas desde el momento en que sale de su domicilio hasta su retorno.

Las cantidades previstas en el presente artículo para los años siguientes al 2022 serán revisadas en los términos previstos en el artículo 11 del convenio (retribuciones).

Las horas extraordinarias realizadas en este servicio no podrán ser compensadas por descansos sin negociación previa con los representantes de las personas trabajadoras.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando en su caso las personas trabajadoras por este concepto.

e) Atención de avisos por averías, sábados, domingos, y festivos para el sector de la elevación:

Este servicio consistirá en una localización y disponibilidad del técnico para que en caso de averías pueda ser requerido.

Este servicio se realizará los sábados, domingos, y festivos, con un horario matinal continuo por día que no excederá de más de 5 horas.

En el caso de que coincida este servicio en los días 25 de diciembre y 1 de enero, solo se acudirá a rescates y emergencias. La compensación económica por la localización y disponibilidad será de la cantidad establecida en las tablas salariales, (retén avería / día).

En el caso de que el técnico sea requerido para alguna intervención, este percibirá las horas extraordinarias correspondientes, computándose las mismas desde el momento en que sale de su domicilio hasta su retorno.

Las cantidades previstas en el presente artículo para los años siguientes al 2022 será revisadas en los términos previstos en el artículo 11 del convenio (retribuciones).

Las horas extraordinarias realizadas en este servicio no podrán ser compensadas por descansos sin negociación previa con los representantes de las personas trabajadoras.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando en su caso las personas trabajadoras por este concepto.

Los trabajos de retenes y cambios de jornadas serán voluntarios y se organizará de la siguiente forma: La empresa confeccionará lista con todas las personas trabajadoras interesadas en efectuar los mismos, los cuales prestaran los servicios requeridos, si es de retén será por turno rotativo semanal y los de cambios de jornadas mientras dure la situación, entendiéndose que la inscripción en las listas obliga a la persona trabajadora a estar dispuesta a la prestación de los citados servicios hasta el final del año en que se incorporó a la lista.

Las listas de voluntarios/as serán abiertas, presentándose al comité de cada empresa en caso de que sea requerido por éste. Estas listas de voluntarios/as serán independientes para cada modalidad de servicios especiales.

En caso de no existir personal voluntario para todos estos servicios especiales, que permita la confección de las citadas listas, la empresa podrá contratar personal de nueva contratación para prestar dichos servicios en las mismas condiciones establecidas en este artículo.

Todas las personas trabajadoras que realicen el servicio de Semana de Retén percibirán un complemento denominado PLUS RETÉN consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por semana completa de retén, según lo estipulado en el apartado A.

Todas las personas trabajadoras que realicen sus servicios fuera del horario pactado percibirán un complemento denominado CAMBIO DE JORNADA consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por día efectivamente trabajado, siempre que esté en esta situación, según lo estipulado en el apartado C.

Todas las personas trabajadoras que realicen el servicio de Retén de fin de semana percibirán un complemento denominado RETÉN FIN SEMANA consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por el fin de semana completo, según lo especificado en el apartado B.

Art.24°. Viajante.

Los/as viajantes a sueldo de empresas que cobren dietas de viajes con cargo a una de ellas, no pueden trabajar artículos similares de otras, salvo que de la primera tenga autorización expresa en tal sentido.

El incumplimiento de este artículo se considerará como causa justa de despido.

Si los/as viajantes tienen concedida una comisión por las ventas que efectúan, con independencia de sueldo y dietas, dicha comisión se considerará a efectos de este convenio como plus del mismo, no teniendo derecho a, por tanto, a percibir el que en este como tal se fija, siempre que el plus o comisión de ventas supere a los pluses del convenio.

Art.25°. Absentismo.

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo para dicho logro se establece un premio económico, pagadero por semestres, el primer 50% de su importe al 30 de junio y el otro 50% restante al 31 de diciembre de cada año en cuestión, siempre y cuando la persona trabajadora durante dicho año no tenga ausencia parcial o total en la jornada. Y si, se



ha ausentado o faltado al trabajo más de DOS jornadas (una por semestre), no percibirá cantidad alguna, considerándose un periodo de incapacidad temporal una única falta independientemente del tiempo de duración de esta.

El importe a abonar por ninguna falta, con una falta y con dos faltas será el establecido en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por dicho concepto.

Se considerarán falta al trabajo a estos efectos las siguientes:

- Enfermedad de todo tipo.
- Accidentes de trabajo de duración inferior a un mes.
- Visitas médicas.
- Cualquier otra ausencia no justificada.

La persona trabajadora eventual percibirá, igualmente a fin del semestre, la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el semestre, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones anteriormente citados.

TITULO III. CONDICIONES DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL

Art.26º. Ayuda de estudios.

Para todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio, sea cual fuere su antigüedad, se establecen unas ayudas de estudios para los/as hijos/as de éstos/as en los siguientes supuestos y en las cantidades establecidas en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos:

- Guardería y educación Infantil.
- Ciclos Inicial y Medios de Educación Primaria.
- Ciclo Superior de Educación Primaria (1º y 2º), Ciclo de E.S.O., y F.P. Básico.
- Bachillerato y F.P. de Grado Medio.
- Estudios de Grado Universitario, F.P. de Grado Superior y Máster de Postgrado Universitario (QUE SEA PRECEPTIVO PARA LA OBTENCION DEL TITUTO UNIVERSITARIO).

Se entienden estas cantidades por cada curso e hijo/a con una limitación en los casos de estudios superiores y título de graduado medio de 4 convocatorias como máximo y previa justificación de que los/as hijos/as cursan los estudios para los que se conceden las ayudas, abonándose éstas en el mes de septiembre y de una sola vez. Las personas trabajadoras que no alcancen el año completo de trabajo en la empresa, percibirán la parte proporcional de la ayuda de estudios del tiempo trabajado en el momento que se le practique la liquidación, al término de su relación laboral.

Se mantendrán estas ayudas de estudios, en tanto en cuanto por disposiciones legales vigentes, el material didáctico, libros de texto y la enseñanza no sean gratuitas y que los/as hijos/as no realicen trabajo por cuenta ajena o estén emancipados.

En caso de que los dos cónyuges trabajen en la misma empresa, solo cobrará estas ayudas uno de ellos.

Caso de desaparecer estas ayudas de estudios, no podrán incluirse en ningún otro concepto.

El abono de la ayuda por guardería se llevará a cabo, siempre y cuando la empresa no le facilite guardería en sus propias instalaciones u en otras concertadas.

Art.27º. Nupcialidad y natalidad.

A todo el personal con al menos seis meses de antigüedad en la empresa y que continuando en la empresa contraiga matrimonio, se le concederá una ayuda económica consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos en caso de nupcialidad. Esta ayuda económica sólo se concederá una vez en cada empresa. Asimismo, a todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa se le concederá una ayuda económica en caso de natalidad consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por cada hijo/a. Para percibir estas ayudas se comprobará por la empresa la documentación administrativa vigente existente en cada momento.

En caso de que los dos cónyuges trabajen en la misma empresa, solo cobrará estas ayudas uno de ellos.

Art.28º. Ropa de trabajo.

Todas las empresas afectadas por este convenio dotaran tanto a su personal fijo como eventual de prendas de trabajo cada seis meses (una de verano y otra de invierno) y el calzado reglamentario le será entregado anualmente. No obstante, si alguna prenda se hubiese deteriorado justificadamente antes de dichos periodos, las empresas estarán obligadas a suministrarles una prenda o un calzado nuevo a la entrega del viejo, en caso de no estar justificado este deterioro, la empresa igualmente dotará de una prenda nueva con descuento a la persona trabajadora en su nómina.

Además, todas las personas trabajadoras recibirán cada dos años un vestuario de invierno consistente en un jersey, cazadora y anorak con o sin mangas, salvo en aquellas empresas que ya tenga establecido un vestuario adicional de invierno, que nunca podrá ser inferior al citado.



Igualmente, y para los cometidos que lo requieran, el personal afectado por este convenio dispondrá de gafas especiales de seguridad graduadas y/o progresivas.

Todas las prendas y equipos de trabajo que se deterioren serán entregadas por la empresa en un plazo máximo de tres días.

Las prendas entregadas por la empresa son de obligada utilización durante la prestación del servicio, estando prohibida utilizarlas fuera del mismo.

Cuando los Planes de Evaluación de Riesgos Laborales que se hagan en los centros de trabajo, detecten que las personas trabajadoras están sometidas y expuestas a agentes biológicos o cancerígenos, durante su jornada laboral y de conformidad con los Reales Decretos 664/97 (Protección de los trabajadores contra los Riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos) y el 665/97 (Protección de los trabajadores contra los Riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos), el/la empresario/a se responsabilizará del lavado de ropa de las personas afectadas por dichos riesgos y sin ningún costo para ellas.

Y cuando la ropa de trabajo habitual sea considerada como un EPI y sea obligatorio su uso, será también responsabilidad del/ la empresario/a el lavado, mantenimiento, control y limpieza de dichas prendas, tal como viene recogido en el artículo 7 del real decreto 773/1997 y sin ningún coste por parte de la persona trabajadora.

La ropa de trabajo que el empresario o empresaria tenga que lavar conforme lo previsto en este artículo, será entregada y recogida por la persona trabajadora en el lugar, que a estos efectos sea designado por la empresa, que será el centro de trabajo abierto donde la empresa ejerza su actividad y siempre que exista la posibilidad de habilitar un lugar para ello. Para las personas trabajadoras itinerantes o que presten sus servicios en diferentes centros de trabajo, el lugar donde recoger o depositar la ropa de trabajo, será la sede o delegación de la empresa.

Será responsabilidad de la persona trabajadora la entrega y recogida de la ropa para su lavado, sin que ello tenga consideración de tiempo de trabajo.

Art.29º.Seguro de retirada del permiso de conducir.

Los/as conductores/as que las empresas utilicen como tales, percibirán, mensualmente, para un seguro de retirada de conducir, el importe establecido en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos o las empresas podrán optar por realizarles el seguro a su coste.

TITULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

Art.30º.Jornada laboral.

Se establece la jornada en cómputo anual de 1.738 horas de trabajo efectivo.

Las horas de formación también serán obligatorias realizarlas para las personas trabajadoras o en caso contrario tendrán que realizarse como horas de trabajo efectivo. Y si por motivos ajenos a la persona trabajadora, la empresa no programara las horas de formación obligatoria, no se estará en la obligación de compensar dichas horas como trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras que no dispongan de un centro de trabajo fijo y tengan que desarrollar su actividad móvil e itinere entre uno o varios clientes, se le contará cómo tiempo de trabajo, desde que sale de su domicilio para atender al primer cliente, hasta que regrese al mismo, después de atender al último cliente.

La jornada máxima diaria será de 9 horas efectivas de trabajo y su distribución semanal será de lunes a viernes.

Cualquier modificación del horario tendrá que ser acordada entre empresarios/as y representantes sindicales.

En caso de desacuerdo decidirá obligatoriamente la Comisión Paritaria del convenio careciendo en este caso el/la presidente/a del voto de calidad.

La empresa dará a conocer el calendario laboral anual antes del 31 de enero del año en cuestión.

La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles y a partir de 2027 también será inhábil el día 05 de enero, en caso de que se trabaje, independientemente de las horas que se realicen, la persona trabajadora será compensada con las cantidades establecidas en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos, especificándose, si es en horario de noche y en horario de mañana o tarde

Cuando especiales circunstancias aconsejen en algunas empresas realizar trabajos los sábados por la mañana, pactarán la organización de estos con los representantes sindicales. En caso de desacuerdo decidirá obligatoriamente la Comisión Paritaria del convenio, careciendo en este caso el presidente del voto de calidad.

JORNADA DE VERANO:



Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de una jornada de verano en jornada de mañana de 7,30 horas y de forma continuada como mínimo de tres meses y medio, cuyo horario se hará efectivo en cada una de las empresas acogidas a este convenio, salvo pacto en contrario entre empresa y representantes sindicales. Si no hubiera acuerdo se estaría a lo dispuesto en el artículo 23 en apartado c), en lo relativo al cambio de jornada.

Art.31°.Horas extraordinarias.

Son las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada según lo dispuesto en el artículo anterior.

Las partes firmantes consideran positivo señalar a las empresas y personas trabajadoras afectadas y con el objeto de favorecer la creación de empleo, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo de descanso por cada hora realizada, en lugar de ser retribuidas monetariamente. En este supuesto no se computarán como horas extraordinarias las que hayan sido compensadas mediante descansos.

Se conviene en constituir una comisión que se reunirán periódicamente para estudiar la posibilidad de eliminación de las horas extraordinarias.

En el caso de retribuirse, se abonarán según las tablas salariales anexa del presente convenio.

Así mismo, se acuerda por las partes empresarial y social, la creación de los nuevos precios de horas extras para las distintas categorías profesionales que se incluyen en los grupos de cotización Nº 3 y 4 que se recogen en el presente convenio provincial en sus tablas adjuntas.

Art.32°.Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborales no computándose a estos efectos como laborables los sábados, domingos y festivos. Salvo acuerdo entre las partes, las vacaciones se disfrutarán en una sola vez ininterrumpidamente, en cualquier caso, el período de tiempo inferior nunca podrá ser menor de 5 días hábiles seguidos ininterrumpidos, salvo casos excepcionales y siempre previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

El período de vacaciones se abonará a razón de salario base, plus de asistencia y plus tóxico, penos y peligroso, más el complemento personal establecido en el artículo 12 de este convenio. Además, por cada día, se compensará a la persona trabajadora con una bolsa de vacaciones por importe establecido en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por día.

Los sábados, domingos y festivos que coincidan dentro del citado período vacacional se abonarán: Los sábados sólo a razón de salario base más plus de asistencia, los domingos y festivos únicamente a razón de salario base.

Estas cantidades serán revisadas cada año conforme a lo previsto en el Art.11 del presente convenio sobre retribuciones.

Se fijará en cada empresa un calendario de vacaciones donde todas las personas trabajadoras conocerán las fechas que le corresponden, al menos, dos meses antes, del comienzo del disfrute de éstas.

Art.33°.Excedencias.

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

d) 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, 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 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta 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 tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el/la empresario/a, 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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.

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.

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

Art.34º.Licencias retribuidas.

Las empresas concederán licencias retribuidas a razón del salario total del Convenio a las personas trabajadoras que lo soliciten en los supuestos siguientes:

- Tres días laborables por nacimiento o adopción de hijos/as. Y dos días más en caso de intervención quirúrgica por cesárea.
- Cinco laborables en caso de fallecimiento del cónyuge y hasta tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, madres, hijos/as, nietos/as, hermanos/as y abuelos/as. Esta licencia se extiende, igualmente, a los/as sobrinos/as, pero exclusivamente consanguíneos.
- Cinco días laborables en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del conyugue, padres, madres, hijos/as, hermanos/as, cuñados/as, nietos/as y abuelos/as, pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de ella, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el medico que asista al/la enfermo/a antes o después del hecho causante. Dichos días se podrán disfrutar mientras subsista el hecho causante, sin tener que disfrutarse de manera consecutiva

Esta licencia será solo de un día laborable en caso de intervención ambulatoria, que no precise reposo domiciliario y siempre que se acredite mediante nota expedida por el médico que asista al enfermo.

También se dispondrá de un día de licencia retribuida para las personas trabajadoras que tengan que realizarse pruebas de diagnóstico: endoscopia, colonoscopia o pruebas invasivas con o sin sedación. Y cuando dichas pruebas requieran de preparación el día anterior a la misma, esta licencia será de dos días y deberá de acreditarse con nota expresa del facultativo.

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- El día de la boda de hijos/as, nietos/as, hermanos/as, padres y madres, si coincide con un día laboral.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes.

Se incluye a los efectos de obtención de esta licencia la petición y renovación del D.N.I. y pasaporte, así como la renovación y la primera convocatoria del permiso de conducción (incluido el examen teórico y el práctico).

- A las personas trabajadoras que realicen estudios para obtener un título profesional por el tiempo necesario para tomar parte en los exámenes, previa presentación de la papeleta de examen.
- Un día por traslado de domicilio.

Los días de licencias a que se refieren los apartados anteriores, excepto los consignados en los apartados e) y g) serán aumentados en dos días más si el hecho causante tiene lugar fuera de los límites de la provincia donde la persona trabajadora preste sus servicios, previa justificación de estas circunstancias.

Los permisos regulados por este artículo se aplican a las eventualidades que tengan lugar con la relación a los parientes consanguíneos o afines indistintamente.

Titular/Conyugue				
1º Grado	Padres/Madres	Suegros/As	Hijos/As	Yerno/Nuera
2º Grado	Abuelos/As	Hermanos/As	Cuñados/As	Nietos/As
3º Grado	Bisabuelos/As	Tíos/As	Sobrinos/As	Biznietos/As
4º Grado	Primos/As			



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

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

j) Tendrán la consideración de permiso o licencia retribuida para el trabajador, la asistencia médica en situaciones de enfermedades graves como las enfermedades degenerativas y/o tratamientos oncológicos, dado que estas enfermedades requieren la asistencia de varias veces o regularmente a la asistencia médica, este permiso será únicamente por las horas que estrictamente sean necesarias para la visita médica.

Art.35º.Rendimiento y productividad.

Las personas trabajadoras, a través de sus representantes, contraen el compromiso de prestar debida diligencia en la ejecución de su trabajo, especialmente en lo que se refiere a la obtención de su rendimiento normal sin menoscabo de la calidad exigible.

TITULO V. CONTRATACION, ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y JUBILACION.

Art.36º.Modalidades de contratación.

En esta materia se estará a lo regulado por el Convenio Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal, así como, subsidiariamente, por lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art.37º.Sucesión de empresa y subrogación.

A) Para el sector público. Que a la terminación de un contrato de mantenimiento y sólo y exclusivamente si es de mantenimiento entre una empresa principal pública (administraciones estatales, autonómicas, locales, servicios concertados o mixtos donde hay mayoritariamente capital público y organismos que integran el sector público institucional), y otra empresa contratista, se continuase el servicio con una nueva empresa, las personas trabajadoras de la cesante por esta causa tendrán derecho a subrogarse en la nueva adjudicataria en todos los derechos y obligaciones de la anterior empresa cesante.

B) Para el sector privado. Que a la terminación de un contrato de mantenimiento y exclusivamente con relación al personal que preste servicios de mantenimiento en una empresa contratista de una empresa principal privada, en el caso de que dicha contrata cese en la adjudicación de los servicios contratados, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, las personas trabajadoras que vinieran realizando los citados trabajos de mantenimiento con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal privada, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, subrogándose en todos los derechos y obligaciones de la anterior empresa cesante y siempre que se den los siguientes requisitos:

- Que hubieran sido contratados por la contrata saliente como personal fijo o eventual para atender exclusivamente las exigencias del contrato mercantil extinguido.
- Que realicen sus actividades en la empresa principal durante un mínimo de seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.
- Y en los casos que la subrogación afecte a personas trabajadoras con contratos de sustitución, la empresa subrogada deberá de hacerse cargo de la persona sustituta y sustituida, y sin perjuicio de que, en caso de reincorporación de esta última, se extinga el contrato de sustitución y el correspondiente cese de la persona sustituta.
- Y cuando la empresa cesante solicite expresamente, que alguna de las personas trabajadoras con derecho a ser subrogadas, pueda seguir en la misma, será siempre opción de dicha persona el aceptar o no. Y caso de aceptar, será la propia empresa cesante quien se lo comunique a la nueva adjudicataria dentro de la documentación que se expone en los siguientes párrafos de este artículo.

Tanto para el sector público cómo para el privado, la empresa cesante en el servicio preavisará documentalmente al personal afectado y a sus representantes legales la resolución de dicho contrato de mantenimiento.

Para la tramitación de la subrogación, en cualquiera de los casos, la empresa saliente deberá suministrar a la entrante en un plazo de quince días hábiles, relación de personal en formato electrónico de hoja de cálculo, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si la persona trabajadora es representante sindical.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:



- a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.
- b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.
- c. Fotocopia de los RNT de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada 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, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante, el certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

La empresa saliente podrá presentar los cursos en materia de prevención del personal subrogado requeridos para el desarrollo de la actividad en el centro de trabajo, a fin de poder dar continuidad al servicio.

C) Sucesión de empresa.

Para el resto de los supuestos que se produzcan en una sucesión de empresa se estará en lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

D) Disfrute de vacaciones. Las personas trabajadoras que han sido subrogadas, en cualquiera de sus modalidades, disfrutaran sus vacaciones reglamentarias según lo establecido en el cuadrante laboral anual, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando sus servicios.

Las que no hubieran disfrutado las vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, la disfrutaran con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella le corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Y las que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que le corresponda. Será la empresa entrante la que ha de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona le quedara pendiente, abonándole las cantidades que proporcionalmente deban de percibir por el tiempo de prestación de servicios.

Art.38º. Jubilación.

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento, por parte de la persona trabajadora, de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que a la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la citada legislación para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Las bajas que se produzcan en las empresas afectadas por el presente Convenio, por motivos de jubilación, que afecten a personas trabajadoras fijas, serán cubiertas con contratos de formación para la obtención de la práctica profesional de la misma categoría al que pertenezca las personas trabajadoras que se jubilan. El tiempo de duración de dichos contratos será el que legalmente este establecido y a su término quedarán dichas personas trabajadoras como plantilla fija en la empresa.

La empresa podrá contratar varias personas trabajadoras con contratos de formación sucesivamente y durante que legalmente este establecido, hasta encontrar a la persona adecuada.

La empresa también podrá sustituir a la persona trabajadora que cause baja por las razones citadas anteriormente, por otra de la plantilla y así llevar a efecto el corrimiento de puestos de trabajo que fuere necesario, pero, en última instancia, se contratará una persona trabajadora por cada baja de las precitadas que se produzcan.

Si la empresa no tiene de entre su plantilla a la persona adecuada, y el puesto a sustituir no puede cubrirse por contrato en formación, concertará otro tipo de contrato con el período de prueba que corresponda a dicho contrato, hasta que se encuentre a la persona idónea para este puesto.

La empresa podrá evitar la contratación en formación si voluntariamente prefiere sustituir a la persona trabajadora que cause baja por otra fija.

La empresa será la que decida, con el asesoramiento de su Comité de Empresa, delegado/a de personal o, en su defecto, de la Comisión Paritaria, si la persona trabajadora contratada en formación se encuentra capacitada, por haber superado su aprendizaje, para hacerla fijo en la empresa.



Las empresas que se encuentren inmersas en procesos de regulación de empleo o en procesos de despidos objetivos no estarán obligadas a la contratación de ningún/a operario/a en sustitución de las bajas citadas en los casos que se menciona en el primer apartado de este artículo.

Igualmente, las empresas no vendrán obligadas contratar fijo a ningún operario o, incluso, ni proceder a la sustitución de la persona trabajadora que cause baja por las razones precitadas, si llega a ese acuerdo con su comité, o, con la comisión paritaria.

En el resto de las situaciones de jubilación parcial, anticipada, especial o cualquier otra modalidad existente, se estará dispuesto en lo dictaminado por la legislación vigente que exista en cada momento.

TITULO VI. SITUACIONES ESPECIALES DE INCAPACIDAD Y DISCAPACIDAD

Art.39º.Indemnización por incapacidad temporal.

A) Por accidente. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente, sea o no de trabajo, las empresas afectadas por este convenio abonarán a las personas trabajadoras que se encuentren en tal situación, la cantidad necesaria para completar el salario total del convenio, a partir del primer día de la declaración legal de la incapacidad temporal durante el tiempo que permanezca en esta situación con un máximo de dos años.

Con el objeto de garantizar el pago de las Indemnizaciones establecidas, las empresas afectadas por este convenio quedan obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra el riesgo, sin perjuicio de responder directamente ante dichas personas del pago de esta cantidad.

El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en convenio anterior entrará en vigor después de su firma.

B) Por enfermedad. Si tal situación de incapacidad temporal fuese debido a enfermedad común la compensación a la persona trabajadora en tal situación consistirá en el abono de la cantidad necesaria para completar las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar el salario total del convenio a partir del primer día en la primera baja, y desde el cuarto día de la declaración de esta situación en las siguientes, por lo que durante los primeros tres días de baja en este último caso, la persona trabajadora sólo percibirá las prestaciones económicas de la Seguridad Social, sin que proceda complemento alguno a cargo de la empresa.

Las cantidades que en virtud de lo establecido en los apartados anteriores hayan de abonar las empresas, tendrán el carácter de compensación o indemnización, por los gastos de desplazamiento que tenga que realizar la persona enferma para recibir asistencia médica, estando por tanto excluida de cotización a la Seguridad Social según la legislación vigente.

Igualmente, los beneficios establecidos en este artículo se aplicarán a todo el personal sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.

Art.40º.Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta o muerte derivada por accidente.

En los supuestos de incapacidad permanente total, absoluta o muerte a consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, la empresa deberá abonar a la persona trabajadora o a sus derechos habientes, en su caso, la indemnización establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos, y para garantizar dicho pago las empresas concertarán la correspondiente póliza de seguro. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el convenio anterior entrará en vigor treinta días después de su firma.

Esta indemnización será válida para toda la vigencia del presente convenio.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o incapacidad permanente total o absoluta, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, y en caso de extinción de esta, mientras continua en vigor la póliza que le afecte a la persona trabajadora, o la muerte o incapacidad permanente total o absoluta ocurra a resultas o por consecuencia de accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Estos beneficios se aplicarán a todo el personal, sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.

Art.41º.Incapacidad Permanente Total por Enfermedad Común.

En el caso de que una persona trabajadora sea declarada en incapacidad permanente total derivada de enfermedad común, la empresa deberá solicitar un informe a su servicio de prevención de riesgos laborales acerca de los puestos de trabajo que dicha persona pudiera ocupar en la misma de acuerdo con su nueva situación sobrevenida ofreciéndoles a estos efectos un organigrama estructural de la empresa; en caso de que no hubiera vacante en un puesto de trabajo de estas condiciones la empresa deberá indemnizarle por la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos. Para garantizar dicho pago las empresas concertaran la correspondiente póliza de seguros. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el convenio anterior entrará en vigor treinta días después de su firma.

Esta indemnización será válida para toda la vigencia del presente convenio.



Art.42°.Personas trabajadoras con capacidades diferentes.

Todas aquellas personas trabajadoras que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad diferenciada, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos con relación a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Las empresas cuyas plantillas excedan de cincuenta personas trabajadoras fijas y que de conformidad con la Ley 1/2013 del 23 de noviembre están obligadas a reservar al menos el 2% de su plantilla a personas trabajadoras con capacidades diferentes, darán preferencia absoluta a las personas, a que se refiere el artículo anterior, para ocupar dichos puestos de trabajo.

También en todo lo relacionado a la protección de dichas personas con unas capacidades diferenciadas en el puesto de trabajo, se estará en lo dispuesto en la ley antes mencionada.

TITULO VII. NORMAS SUPLETORIAS

Art.43°.Salud laboral.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos y cuantas disposiciones salgan al respecto y sean de aplicación a las empresas afectadas por el presente convenio.

Art.44°.Código de conducta laboral.

Las personas trabajadoras del sector y que le son de aplicación el presente convenio colectivo, le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal que esté vigente.

Art.45°.Convenio Estatal de la Industria.

Y en lo no previsto en este Convenio, también se estará en lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal vigentes en cada momento.

TITULO VIII. POLITICAS SOCIALES

Art.46°.Parejas de hecho.

Todo lo regulado en este convenio, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hechos, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna certificación del registro de parejas de hechos, excepciones hechas al apartado de licencias retribuidas relativos al matrimonio al que tan solo se tendrá derecho una vez en cada empresa. Se estará a lo dispuesto en la Ley Andaluza 5/2002 del 16 de diciembre de parejas de hecho.

Art.47°.Trabajo de menores.

El trabajo de los menores de dieciocho años estará sometido a las limitaciones y protección que la legislación aplicable establece.

Art.48°.Víctimas de violencia de género.

Las empresas tomaran todas las medidas necesarias, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, que favorezcan a las víctimas de violencia de género y especialmente en todo lo referente a la contratación y la suspensión temporal de contrato de trabajo.

Igualmente se estará a lo dispuesto en la Ley Andaluza 13/2007 de 26-11-2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Art.49°.Conciliación de la vida familiar y laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Y también en lo establecido en la Ley 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Art.50°.Igualdad.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Para el cumplimiento de lo expuesto anteriormente se estará en lo dispuesto por la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Art.50° BIS. Ayudas Especiales.

Cuando una persona trabajadora, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tenga a su cargo un/a hijo/a, cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, con las circunstancias de discapacidad física o psíquica, o enfermedad congénita de larga duración, que suponga una discapacidad de entre el 33 % y el 65%, o superior a ésta, recibirá una cuantía anual de 500,00 € para el año 2.025, previa presentación del reconocimiento oficial de dichas discapacidades, siempre que el hecho causante ocurra una vez que el trabajador ya forma parte de la plantilla de su actual empresa.



Esta cuantía será abonada proporcionalmente en función del tiempo trabajado en cada año natural. Si se prestara servicios en dos o más empresas, se abonará en proporción al tiempo trabajado en cada una de ellas.

TITULO IX. RELACIONES SINDICALES

Art.51º.Derechos y garantías sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las siguientes modificaciones:

- El crédito de horas establecidas en el artículo 68 del mencionado Estatuto, serán ampliables en nueve horas más al mes en los supuestos en que no siendo posible la acumulación se acredite por el/la delegado/a de su sindicato la urgencia o necesidad de tal ampliación y que ello venga determinado por el ejercicio de sus funciones de representación.
- En el supuesto de acumulación, la ampliación a que se refiere el párrafo anterior, solamente se hará al/la delegado/a o miembro del Comité en el que se hayan acumulado una vez agotado el total.
- En las empresas con un/a sólo/a delegado/a las horas a que se refiere el artículo 68 e) del E.T., se acumularán por períodos trimestrales. Podrán acumularse las horas en los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso a los/as delegados/as de personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. El acuerdo en tal sentido entre los miembros del Comité o delegados/as de personal, deberá ser puesto en conocimiento de la empresa.
- Cuota sindical. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a Centrales Sindicales, las empresas descontarán de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, salvo que las empresas opten por poner las cuotas recaudadas a disposición del representante del sindicato debidamente acreditado.
- Secciones Sindicales. Se reconocen las Secciones Sindicales en las empresas afectadas por el presente Convenio, con las funciones y cometidos establecidos en el E.T. y en la L.O.L.S. Se recomienda la extensión de estas Secciones sindicales a otras empresas que sin alcanzar el número de personas trabajadoras a que afecta el párrafo anterior, rebasen los 100, en función de las especiales características de las mismas.
- Contratos. Las empresas remitirán al Comité o delegado/a personal, en su caso, las copias de los contratos de trabajo dentro del plazo reglamentario. Se podrá designar en las empresas que cuenten con más de 150 personas trabajadoras de plantilla un/a Delegado/a Sindical con los demás requisitos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Para los/as delegados/as de prevención, se amplía el crédito de horas establecidas en el artículo 68 del mencionado Estatuto, en 9 horas más al mes, independientemente de las mencionadas en el párrafo a) de este artículo, siempre y cuando se acrediten y vengan determinada por el ejercicio de sus funciones como tales. El disfrute de este crédito deberá solicitarse previamente a la Dirección de la empresa, especificando las funciones a realizar como delegado/a de prevención.

Se les respetarán los puestos de trabajo a los/as productores/as eventuales que ostenten cargo sindical en empresas de más de 25 trabajadores/as, con el 75% de eventuales, en tanto estén vigentes sus respectivos mandatos.

TITULO X. GRUPOS PROFESIONALES

Art.52º.Criterios de los Grupos Profesionales.

- La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.
- La clasificación constará de tres divisiones funcionales y siete grupos profesionales, según la interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.
- En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.
- Todas las personas trabajadoras serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional, pudiendo haber uno o dos niveles dentro de dicho grupo. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.
- Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.
- Las categorías profesionales del vigente convenio se tomarán como referencia de integración en los grupos profesionales, según el esquema siguiente:

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



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

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

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

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

- Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
- Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- Mando. Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- Complejidad. Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Art.53º. Clasificación de los Grupos Profesionales.

Grupo profesional 1

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

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

Comprende las siguientes categorías:

- Técnicos/as: Analistas de sistemas (titulación superior). Arquitectos/as. Directores/as de áreas y servicios. Ingenieros/as. Licenciados/as. Titulados Grado Nivel 3: Máster.

Tareas:

- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de este, o de un grupo de servicios o de la totalidad de estos.
- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
- Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de esta.



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

Grupo profesional 2

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

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprenden las siguientes categorías:

- Técnicos/as: Titulados/as superiores con experiencia inferior a un año. Arquitectos/as técnicos/as (Aparejadores/as). Ingenieros/as técnicos/as (Peritos/as). Graduado Social ATS/DUE Diplomado/a en R.L. Titulados Grado Nivel 2.
- Empleados/as: Jefes/as de Áreas y Servicios. Jefes/as de Organización. Jefes/as de Administración. Jefes/as de Sucursal. Jefes/as de Laboratorios Jefes/as de Sección Jefes/as de Almacén Jefes/as 2.ª de Administración y de Organización.
- Operarios/as: Jefes/as de Obras. Jefes/as de taller Maestro.

Tareas:

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

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

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

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

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

Grupo profesional 3

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos/as: Analista programador. Analista de 1ª. Delineante proyectista. Dibujante proyectista. Técnico Superior en PRL. Técnico de Calidad.
- Empleado/a: Técnicos de Organización de 1ª. Of. Adm. de 1ª. Viajantes.
- Operarios/as: Encargados/as. Supervisores/as. Jefes/as de equipo. Maestro Taller de 1ª.

Tareas:

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

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

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

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo profesional inferior.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 4

Criterios generales: Son aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de la persona encargada de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de estas.

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

Comprende, las siguientes categorías:

- Empleados/as: Delincantes de 1.ª. Of. Administrativos/as de 2.ª. Técnicos/as organización de 2ª. Analistas de 2ª. Contables. Topógrafos.
- Operarios: Maestro de taller de 2ª.

Tareas:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

3. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

4. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

5. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

6. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

7. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

8. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.



9. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

10. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

11. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

12. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

13. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

14. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

15. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

16. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)

17. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que receptionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

18. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

19. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

20. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5

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

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

Comprende las siguientes categorías:

- a) Empleados/as: Delineante de 2.ª.
- b) Operarios/as: Chófer de camión y coches. Coordinador/as de grupo. Profesionales de oficio de 1.ª y 2.ª. Profesional siderúrgico de 1.ª y 2.ª. Personal de diques y buques (2). Dependientes.

Tareas:

1. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, mantenimiento, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
2. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
3. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
4. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
5. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.



6. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

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

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

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

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

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

Grupo profesional 6

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

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

Comprende las siguientes categorías:

- a). Empleados/as: Auxiliares en general. Operador/a de ordenador.
- b). Operarios/as: – Conductor/a de máquina. Chofer de motos. Especialista. Profesional de oficio de 3.ª. Profesional siderúrgico de 3.ª. Telefonista. Personal de limpieza. Almacenero/a. Portero/a.

Tareas:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, mantenimiento, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.



17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

Grupo profesional 7

Criterios generales: Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación, **exclusivamente para los sectores de automatismo y carpintería metálica**. El tiempo máximo de permanencia en este grupo será de dos años no prorrogables y el porcentaje máximo de trabajadores que cada empresa podrá contratar con esta categoría profesional será del 40% en empresas de 10 o menos trabajadores y del 20% en empresas de más de 10 trabajadores.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.
Comprende las siguientes categorías:

- a) Operarios/as: Peón.

Tareas:

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



CUADRO GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO	TÉCNICOS	NIVEL	GRUPO	EMPLEADOS	NIVEL	GRUPO	OPERARIOS	NIVEL
1	Directores	1						
1	Licenciados	1						
1	PRL Nivel 3:Master	1						
1	T. Nivel 3:Master	1						
2	Técnicos Medios	1	2	Jefe de Áreas	1	2	Jefe de Obra	1
2	T. Nivel 2:Grado	1	2	Jefe Organización	1			
2	PRL Nivel 2:Master	1	2	Jefe Administración	1			
			2	Jefe de Sucursal	1			
			2	Jefe de Laboratorios	1			
2	Graduado Social	2	2	Jefe de Sección	2	2	Jefe de Taller Antiguo Maestro Industrial	2
2	ATS/DUE	2	2	Jefe Almacén	2	2		2
			2	Jefe 2ª Administración	2			
			2	Jefe 2ª Organización	2			
3	T. Nivel 1:T.Superior	1	3	Técnico Organización 1ª	1	3	Encargado	1
3	Técnico de Calidad	1	3	Of. Administración de 1ª	1	3	Supervisor	1
3	Técnico S. en PRL	1	3	T. Nivel 1: T. Superior	1	3	T. Nivel 1: T. Superior	1
3	Analista Programador	1						
3	Dibujante Proyectista	2	3	Viajante	2	3	Jefe de Equipo	2
3	Delineante Proyectista	2				3	Maestro Taller de 1ª	2
			4	Contable	1			
			4	Técnico Organización de 2ª	1			
			4	Analista de 2ª	1			
			4	Of. Administración de 2ª	1			
			4	Topógrafo	2	4	Maestro Taller de 2ª	2
			4	Delineante de 1ª	2			
			5	Delineante de 2ª	1	5	Oficial de 1ª	1
						5	Oficial de 2ª	2
						5	Chofer camión/turismo	2
						5	Dependiente	2
			6	Auxiliar Laboratorio	1	6	Telefonista	1
			6	Auxiliar Administración	1	6	Oficial de 3ª	1
						6	Personal Limpieza	1
						6	Almacenero	2
						6	Chofer de motos	2
						6	Portero	2
						6	Peón Especialista	2
						7	Peón	1



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

Art.54°. Tablas Salariales

- Cuadro de Pluses y otros conceptos
- Tablas salariales 2025
- Tablas salariales 2026



PLUS Y OTROS CONCEPTOS - IV CONVENIO MONTAJE HUELVA		
2025	3,3%	4,9%
CONCEPTO	2025	2026
PLUS INDUSTRIAL	6,30 €	6,61 €
PLUS INDUSTRIAL TALLER	3,16 €	3,32 €
PLUS HOSPITALARIO	4,50 €	4,72 €
PLUS ALUMBRADO PUBLICO	4,50 €	4,72 €
PLUS TRANSPORTE 1	3,96 €	4,15 €
PLUS TRANSPORTE 2	5,03 €	5,28 €
PLUS TRANSPORTE	0,376 €	0,394 €
PLUS PARADA	20,96 €	25,15 €
PLUS PARADA S/V/FEST.	40,76 €	48,91 €
TURNICIDAD	309,53 €	324,69 €
C. JORNADA	29,60 €	31,05 €
C. JORNADA D+F	47,10 €	49,41 €
RETEN SEMANAL	188,41 €	197,64 €
RETEN FIN DE SEMANA	94,20 €	98,82 €
RETÉN RESCATE L-V / DÍA	44,13 €	46,29 €
RETÉN RESCATE S-D-FEST. / DÍA	93,78 €	98,37 €
RETÉN AVERÍA / DÍA	55,16 €	57,87 €
MEDIA DIETA	19,78 €	20,75 €
DIETA COMPLETA	70,00 €	73,43 €
DIETA COMIDA	36,44 €	38,23 €
DIETA PERNOCTACION	35,00 €	36,72 €
DIETA POR DIA COMPLETO EXT,	135,00 €	141,62 €
ALMUERZO EXT.	36,20 €	37,97 €
CENA EXT.	36,20 €	37,97 €
PERNOCTACION EXT.	70,00 €	73,43 €
ABSENTISMO COMPLETO	240,51 €	252,30 €
ABSENTISMO C/1 FALTA	180,42 €	189,26 €
ABSENTISMO C/2 FALTAS	120,28 €	126,18 €
AYUDA ESTUDIOS 1	53,30 €	55,91 €
AYUDA ESTUDIOS 2	129,65 €	136,00 €
AYUDA ESTUDIOS 3	173,02 €	181,50 €
AYUDA ESTUDIOS 4	216,02 €	226,61 €
AYUDA ESTUDIOS 5	324,10 €	339,98 €
NUPCIALIDAD	144,29 €	151,36 €
NATALIDAD	96,19 €	100,91 €
SEGURO CARNET CONDUCIR	4,04 €	4,24 €
COMP. 24 Y 31 (N)	201,87 €	211,76 €
COMP. 24 Y 31 (M Y T)	67,29 €	70,59 €
BOLSAS DE VACACIONES	9,68 €	10,15 €
INCAP. PERMAN. ACCIDENTE	39.754,73 €	41.702,71 €
INCAP. PERMAN. ENF. COMUN.	9.938,69 €	10.425,69 €
AYUDA DISCAPACIDAD	500,00 €	524,50 €
HORA EXTRA GRUPO 3 A	23,00 €	24,13 €
HORA EXTRA GRUPO 3 B	21,90 €	22,97 €
HORA EXTRA GRUPO 4	21,90 €	22,97 €
HORA EXTRA GRUPO 5 A	20,30 €	21,29 €
HORA EXTRA GRUPO 5 B	18,67 €	19,58 €
HORA EXTRA GRUPO 6 A	16,98 €	17,81 €
HORA EXTRA GRUPO 6 B	15,34 €	16,09 €
HORA EXTRA GRUPO 7	15,34 €	16,09 €



