

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

CONVENIO

4016

326066

Código 38001255011982.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en ejercicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 12.2 a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo aprobado por el Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC nº 52, de 12 de marzo), esta Dirección General,

ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

Santa Cruz de Tenerife, a quince de septiembre de dos mil veintiséis.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2025-2028

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo sectorial, obliga a todas las empresas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife dedicadas a las actividades de Siderometalúrgica e Instalaciones Eléctricas, Fontanería, así como las dedicadas a instalaciones de climatización y frío, ventilación, fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales de seguridad, comercio de almacenamiento de hierro y recuperación de chatarra, quedando expresamente incluidas aquellas empresas que además presten sus servicios de protección contra incendios, así como mantenimiento de estas instalaciones, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama. También estarán incluidas en este ámbito de aplicación, las industrias de fabricación de envases metálicos y botería 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. Están incluidas así mismo las estaciones de inspección técnica de vehículos (ITV) y las actividades relacionadas con la lectura, corte y reposición de contadores eléctricos.

Estarán asimismo dentro de este ámbito aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores, así como las infraestructuras de Telecomunicaciones y nuevas tecnologías.

Por el contrario, quedan excluidas aquellas empresas que hayan concertado un convenio en el ámbito de empresa, o bien que a la entrada en vigor de éste estuvieran aplicando otro convenio colectivo, que mantendrán su aplicación en tanto el mismo mantenga condiciones, consideradas globalmente superiores a las del presente convenio colectivo.

Quedarán fuera del ámbito del Acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL

Las condiciones de trabajo aquí pactadas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluías en el ámbito anterior, salvo los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

ARTÍCULO 3º.- PERIODO DE VIGENCIA. DURACIÓN

El presente convenio Colectivo tendrá una duración de 4 años contados desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre del 2028, y continuará vigente el texto actual hasta que no se sustituya por uno nuevo. Transcurrido el plazo de vigencia, se considerará denunciado automáticamente obligándose las partes a iniciar la negociación del nuevo convenio dentro de los dos primeros meses del año 2029

Sin perjuicio de su vigencia y denuncia automática del mismo, las partes acuerdan de forma expresa el poder iniciar las negociaciones dos meses antes de la pérdida de la vigencia prevista, por lo que se podrá convocar a todas las partes legitimadas al objeto de constituir y dar inicio de las negociaciones del próximo convenio.

El presente convenio surtirá efectos generales desde la fecha de su publicación. No obstante, las partes acuerdan que los artículos 7, 13 y 32 surtirán plenos efectos desde la firma del convenio y, en particular, el artículo 32 desde el 1 de enero de 2025.

ARTÍCULO 4º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto anual, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias, dietas y plus de transporte, ayuda familiar, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, ayuda para minusválidos y complementos salariales fijos, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De donde resulta, que aquellas empresas incluidas en el presente Convenio, cuyo salario rebase en cómputo anual y global los introducidos en este texto, podrán absorber íntegramente lo aquí estipulado.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los ya existentes, quedando en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio o que tuviesen establecidas las empresas.

ARTÍCULO 5º.- GARANTÍAS

Se respetarán las situaciones personales que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

ARTÍCULO 6º.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 85.3.e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio Colectivo, como órgano de interpretación, aplicación, seguimiento y resolución de las cuestiones que se susciten en relación con el presente convenio.

La Comisión estará integrada paritariamente por cinco (5) representantes de la parte empresarial y cinco (5) representantes de la parte social, designados por las organizaciones firmantes del convenio.

La representación sindical estará integrada por dos (2) representantes de CCOO Industria, uno (1) de USO, uno (1) de UGT y uno (1) de Intersindical Canaria, pudiendo cada organización designar los correspondientes miembros suplentes para los supuestos de ausencia, vacante o imposibilidad de asistencia.

La Comisión elegirá, de entre sus miembros, a la persona que desempeñará la Secretaría, quien levantará acta de las reuniones y custodiará la documentación de la Comisión.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La Comisión Paritaria será única para todo el ámbito territorial del presente Convenio Colectivo.

Funciones

Corresponde a la Comisión Paritaria el ejercicio de las siguientes funciones:

- a) La interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) El conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir respecto de la interpretación y aplicación del convenio.
- d) Intervenir, cuando ambas partes lo soliciten expresamente, en funciones de mediación, conciliación o arbitraje, de conformidad con la legislación vigente.
- e) Analizar la evolución de las relaciones laborales en el ámbito funcional del convenio.

Procedimiento de actuación

Podrán promover la actuación de la Comisión las empresas afectadas por el presente convenio, las personas trabajadoras, su representación legal o sindical y las organizaciones firmantes del convenio. Las solicitudes deberán presentarse por escrito, exponiendo de forma clara los hechos, la cuestión planteada y la pretensión formulada, acompañando la documentación que resulte necesaria para su adecuada valoración.

Recibida la solicitud, la parte que la reciba dará traslado a todas las representaciones y procederá a convocar la Comisión dentro de las dos semanas siguientes a su recepción, salvo que una disposición legal establezca un plazo inferior.

La Comisión deberá emitir su resolución o acuerdo en un plazo máximo de quince (15) días hábiles a contar desde ésta se haya reunido, salvo que la normativa aplicable establezca un plazo distinto.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurra, al menos, la mayoría de los miembros de cada una de las representaciones.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las dos representaciones, empresarial y sindical, levantándose la correspondiente acta, que será firmada por ambas representaciones. Los acuerdos interpretativos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán la eficacia jurídica prevista en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la Comisión no alcance acuerdo dentro del plazo establecido o transcurra el mismo sin emitir resolución, las partes podrán acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en la normativa vigente o, en su caso, ejercitar las acciones que estimen procedentes ante la jurisdicción social.

La intervención de la Comisión Paritaria no impedirá ni limitará el ejercicio de las competencias legalmente atribuidas a la autoridad laboral ni a los órganos de la jurisdicción social.

Comunicaciones

A efectos de notificaciones y comunicaciones, se señalan las siguientes direcciones, pudiendo ser modificadas mediante comunicación escrita dirigida al resto de las organizaciones firmantes, sin necesidad de modificar el presente convenio:

Representación empresarial

FEMETE

Correo electrónico: femete@femete.es

C/ Mazo, nº 5 y 7

38108 - San Cristóbal de La Laguna

Teléfono: 922 29 67 00

Representación sindical

CCOO Industria Canarias

Correo electrónico: canarias@industria.ccoo.es

C/ Méndez Núñez, nº 84, planta 10

38001 - Santa Cruz de Tenerife

Teléfono: 922 604 725

USO Canarias

Correo electrónico: sandra@usocanarias.es

C/ Méndez Núñez, nº 84, planta 11

38001 - Santa Cruz de Tenerife

Teléfono: 922 280 755

Las organizaciones firmantes podrán comunicar en cualquier momento la modificación de sus domicilios o direcciones electrónicas, produciendo efectos desde la fecha de su notificación al resto de las partes.

Las horas que los representantes de las centrales sindicales utilicen en las sesiones de la comisión paritaria, no serán computables dentro del crédito de horas sindicales.

Tales horas serán retribuidas en la misma forma, que las horas de crédito sindical. La asistencia a las reuniones de la comisión paritaria deberá justificarse por medio de certificación expedida por la misma.

ARTÍCULO 7º.- JORNADA LABORAL

La jornada ordinaria anual será de 1.768 horas para 2025, de 1.767 horas para 2026, de 1.766 para 2027 y de 1764 horas para 2028.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio dispondrán de un sistema de registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora que se ejecutará en la forma y contenido que establezca la normativa de aplicación vigente en cada momento.

La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas semanales durante toda la vigencia del presente convenio.

Una vez publicado en el BOC los días festivos de Canarias tanto Autonómicos, insulares así como los festivos locales de cada año se reunirá la comisión de negociación del convenio para determinar los días no laborables, en función del calendario laboral correspondiente.

Se respetarán las jornadas de trabajo pactadas en el ámbito de empresa que sean inferiores a las de este convenio para las que serán recuperables las declaradas en este artículo no laborables, en tanto en cuanto no superen la jornada pactada en el ámbito de empresa.

Serán no laborables los días 24 y 31 de diciembre, ambos en jornada completa.

Cuando estos días coincidan en sábado o domingo, en aquellas empresas en las que no se trabaje los sábados, será no laborable la jornada completa del día inmediatamente anterior. En aquellas empresas en las que se trabaje los sábados por la mañana, será no laborable dicha jornada de mañana.

Cuando la jornada diaria exceda de 6 horas de forma continuada, se establecerá un tiempo de descanso mínimo de 15 minutos, computándose como tiempo efectivo de trabajo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, este periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la situación del sector, acuerdan poder realizar la jornada de trabajo de forma irregular, la cual deberá ser comunicada como mínimo con 5 días hábiles de antelación a los/las representantes de los/las trabajadores/as o, en su defecto, a los/las trabajadores/as, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 10 diarias ni a 40 semanales, lo que significa que el exceso que resulte de la realización de dicha jornada irregular será compensable por horas de descanso dentro de esa semana. Si la urgencia se produce el último día laborable de la semana, el descanso se disfrutará en la siguiente semana laborable para el trabajador o trabajadora, salvo pacto entre las partes. Los/Las trabajadores/as menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias ni 40 a la semana.

Para la aplicación de esta jornada irregular se estudiarán soluciones a los conflictos individuales de los trabajadores, siempre y cuando la empresa cubra las necesidades que se le han planteado de urgencia. Si aun así no quedarán cubiertas estas necesidades, solamente quedarán eximidos de realizar esta jornada los/as trabajadores/as que presenten alegaciones de fuerza mayor.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio, abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el período de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará en el finiquito.

La jornada irregular que se describe en este artículo, no será aplicable en las empresas que les son de aplicación las Normas Complementarias para las empresas de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica y telefónica.

Calendario Laboral: La Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los/las Representantes de los/las Trabajadores/as o en su defecto con los/las trabajadores/as, fijarán el Calendario Laboral y el Cuadro Horario para todo el año, respetando en todo momento la jornada anual acordada en el presente convenio.

Los/as trabajadores/as, deberán conocer el calendario laboral antes del 31 de diciembre del año anterior, salvo que, por cualquier causa, el calendario laboral oficial no haya sido publicado en el BOC. El calendario deberá además de contener los festivos autonómicos, insulares y locales que corresponda, los no laborables por convenio, así como los días que se fijen por los excesos de jornada.

ARTÍCULO 7º BIS.- JORNADA LABORAL EN EMPRESAS QUE REALIZAN TRABAJOS FUERA DE LOS CENTROS DE TRABAJO (TAJO)

Como norma general, la jornada de trabajo que regula el artículo 7 de este convenio, comienza y termina en el centro de trabajo, o bien para los casos en que no existiendo centro de trabajo o incluso existiendo, el empresario ponga a disposición de las personas trabajadoras los medios de locomoción para acudir directamente a los lugares asignados por este, la jornada empezará en el punto donde se ponga en marcha el medio de locomoción y terminará en el mismo lugar.

De forma excepcional y siempre y cuando el desplazamiento no se exceda de una hora y previa comunicación al trabajador al menos desde la jornada anterior, en aquellas empresas que, en función de la organización de la misma, se requiera el uso continuo de desplazamientos a lugares fuera del centro de trabajo producto de la naturaleza de la actividad empresarial, la jornada podrá empezar y terminar en el lugar donde se hace la obra o se presta el servicio con la limitación de tiempo antes dicha y debidamente retribuido con las siguientes características:

- La empresa proporcionará y costeará a toda su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén realizando.
- El tiempo de desplazamiento deberá ser única y exclusivamente para tal fin, de ninguna manera se comprenderá como jornada efectiva de trabajo, ni podrá ser usada en intervalos durante la misma y tendrá el límite máximo de una hora diaria.
- Se abonará por cada hora, un plus de desplazamiento según se indica en las tablas salariales para cada año de la vigencia del convenio, computándose el fraccionamiento diario, que se abonará mensualmente.
- Las personas trabajadoras afectadas por esta jornada especial con desplazamiento y que tengan su jornada partida, tendrán como máximo una hora de descanso para comer. Así mismo no les será de aplicación la jornada irregular descrita en el artículo 7.
- Quedarán eximidos de realizar esta jornada las personas trabajadoras que no tengan un contrato de trabajo a jornada completa, o que tengan concedida una concreción horaria (Art. 34.7 ET) o que tengan concedida una reducción de jornada (Art. 37 ET).
- No será de aplicación esta jornada especial, para los desplazamientos fuera de la isla de residencia, los cuales serán dentro de la jornada de trabajo y en todo caso computándose el

tiempo invertido como jornada efectiva de trabajo. Una vez el trabajador se encuentre en su destino, le será de aplicación la especialidad de la jornada que se regula en este artículo.

- Las empresas del metal de la provincia, en cumplimiento de lo dispuesto en la ley para el registro y control de la jornada diaria, dispondrá de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleja el inicio y fin de la jornada efectiva, las horas de desplazamiento y las horas extras si fuera el caso, haciendo entrega a las personas trabajadoras de los medios necesarios para tal fin, (móvil, Tablet o cualquier otro dispositivo) entregando resumen mensual a cada trabajador junto con la nómina y copia a la RLT si la hubiera.
- Para el caso en que el tiempo de desplazamiento exceda de una hora y siempre de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. el exceso resultante se compensará de una de tres siguientes formas: 1º mediante el pago de hora extraordinaria, 2º mediante la compensación en tiempo de descanso en los términos del artículo 9, 3º utilizando el exceso del tiempo de desplazamiento dentro de la jornada de trabajo ordinaria.
- Las empresas que ya tengan regulado el tajo en su organización por medio de convenios de empresa podrán mantener tal regulación siempre que no sean contrario al presente convenio.
- El tiempo de desplazamiento regulado en este apartado tendrá la consideración prevista en este artículo y será retribuido mediante el correspondiente plus de desplazamiento, sin perjuicio de aquellos supuestos en que, por aplicación de la legislación vigente deba calificarse como tiempo de trabajo efectivo .
- Lo pactado en este artículo no será de aplicación a las empresas a las que le es de aplicación las "Normas Complementarias" que se regulan al final de este Convenio colectivo.

ARTICULO 8º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables, equivalente a 176 horas laborables, abonándose estas a razón de una mensualidad de salario base, incentivo de puntualidad y antigüedad, así como complementos salariales fijos, efectuándose su pago, en caso de ser solicitado por el trabajador, con anterioridad a la fecha de disfrute. Los/as trabajadores/as que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase tengan unas vacaciones superiores a las del presente convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que se compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

La dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los/as trabajadores/as, hará la planificación anual de las vacaciones en los dos últimos meses del año anterior. Atendiendo a las particulares circunstancias de cada empresa, las vacaciones podrán distribuirse durante los 12 meses del año, aunque preferentemente en verano. Asimismo, se hará la planificación de tal forma que, respetando los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se aplique el principio de rotación anual.

El/la Trabajador/a deberá conocer la fecha que le corresponde el período vacacional 3 meses antes, al menos del comienzo del disfrute, salvo pacto de disfrute en los tres primeros meses del año.

En caso de que el trabajador haya solicitado en tiempo y no reciba respuesta por parte de la empresa antes de los tres meses anteriores del periodo solicitado, se entenderá aceptado por parte de la empresa.

Aquellas Trabajadoras que se encuentren en periodo de gestación, podrán elegir el disfrute de sus vacaciones en función de las fechas previstas para el comienzo o fin de su baja maternal, comenzando,

si así lo desean, el disfrute de las mismas antes o después de la dicha baja para agotar los dos períodos de manera continuada.

ARTICULO 9º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, con los límites dispuestos legalmente.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en función de esa información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

A los efectos, el cálculo de la base para las horas extraordinarias será de aplicación la siguiente fórmula:

$$\frac{(SB + CPA + IP) 16 + (CPT) 11}{1792}$$

SB= SUELDO BASE

CPA=COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

IP= INCENTIVO DE PUNTUALIDAD

CPT= COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

Se considerarán complementos del puesto de trabajo los supuestos de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos y trabajos nocturnos).

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo mínimo del 75%, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones más beneficiosas. En ningún caso el valor de la hora extraordinaria resultante podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria calculada sobre la jornada anual pactada para cada año de vigencia.

Se podrá realizar de mutuo acuerdo, la compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso. Dicho tiempo de descanso será equivalente al 150% de las horas realizadas.

ARTÍCULO 10º.- DIETAS

Todos/as los/as Trabajadores/as que por necesidad de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la Empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones siguientes:

En 2025 está establecida una dieta Completa para todas las categorías profesionales de 36,78 € y la media dieta de 16,82 €. En 2026 está establecida una dieta completa para todas las categorías profesionales de 38,25 € y la media dieta de 17,49 €. En 2027 está establecida una dieta completa para todas las categorías profesionales de 39,78€ y la media dieta de 18,19 €. Y en 2028 está establecida una dieta completa para todas las categorías profesionales de 41,57 € y la media dieta de 19,01 €. Estas cantidades estarán recogidas en las tablas salariales firmadas al efecto.

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

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Asimismo, haya o no desplazamiento fuera del centro de trabajo, aquellos días en que las personas trabajadoras por necesidad de la empresa, y que, de forma voluntaria y previamente pactado, amplíen su jornada de trabajo diaria tendrán derecho a percibir la media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar el billete. También serán de cuenta de empresa el hospedaje, así como los gastos de desplazamiento, pudiendo el trabajador solicitar el anticipo de dichos gastos. El trabajador tendrá derecho al anticipo de dichos gastos y el empresario estará obligado a entregarlo antes del viaje, no estando el trabajador obligado a realizar el desplazamiento si no se le anticipan dichas cantidades salvo, en caso de urgencia, y siempre que se justifique la transferencia de los fondos necesarios en el primer día laborable siguiente al desplazamiento.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, previa autorización de la empresa, limitándose en su caso su cuantía máxima, deberá ser abonado el exceso correspondiente, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por las/los trabajadoras/es.

Los gastos de hospedaje de los trabajadores que presten sus servicios fuera de su isla de residencia correrán siempre a cargo de la empresa.

Desplazamientos a lugares fuera de la isla de residencia.

En los supuestos de desplazamientos temporales fuera de la isla de residencia, la empresa comunicará a la persona afectada, con un mínimo de 5 días hábiles antes del mismo. Para desplazamientos de más de tres meses los trabajadores tendrán derecho a 5 días hábiles en su lugar de residencia, sin computar como tales los días de viaje. Si el desplazamiento es de hasta 3 meses, le corresponderá al trabajador un día por cada 18 días, dentro del cual se incluye el desplazamiento.

ARTÍCULO 11º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes retribuidas:

- 1º Por matrimonio o unión de hecho acreditada mediante certificación del registro público competente: 15 días naturales.
- 2º Por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento: se estará a la normativa de aplicación en cada momento.
- 3º Cinco días laborales por enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquélla. Esta licencia podrá ejercerse en el periodo de duración de la convalecencia del familiar.

4º. Tres días laborales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla de su residencia, el plazo se ampliará en dos días.

5º. Un día por sepelio en caso de fallecimiento de tíos/as y primos/as hermanos siempre que sea un día laboral.

6º. Un día por matrimonio de hijos, nietos y hermanos siempre que sea un día laboral.

7º. Para exámenes, por el tiempo preciso y previa justificación en cada caso.

8º. Por cambio de domicilio 1 día.

9º Carné de Identidad y Carné de Conducir: Se considerará el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos.

10º Asistencia a consulta médica:

Cuando el trabajador /a tenga necesidad de acudir a consulta médica, ante su correspondiente médico de cabecera, en ambulatorio de la Seguridad Social, dispondrá del tiempo necesario para acudir a la mismas, con un máximo de 16 horas anuales, siempre que su horario habitual de consulta médica coincida con el de la jornada de trabajo.

El trabajador /a deberá comunicar a su mando más inmediato, desde el momento que tenga la cita médica, la necesidad que tiene de acudir a consulta. Si la necesidad de acudir a consulta médica se produjera antes del comienzo de la jornada laboral, dicha comunicación se hará tan pronto como pueda. En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante, con especificación de fecha y hora.

11º Asistencia a consulta médica de especialista. Por el tiempo necesario, cuando el trabajador/a tenga la necesidad de asistir a consulta médica de especialista, debiendo presentar ante la empresa una fotocopia del mencionado volante de asistencia a consulta o documento oficial de cita previa con tiempo suficiente, puesto que el volante de asistencia lo recibe el trabajador /as con mucha antelación a la visita de consulta.

En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante con especificación de fecha y hora.

12º Asistencia a consulta médica a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida: por el tiempo necesario y previo aviso a la empresa, entregando a la misma el correspondiente justificante médico.

13º. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido

en este 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.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación el Artículo 37º del Estatutos de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12º.- SEGURO DE INVALIDEZ PERMANENTE Y MUERTE POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Las empresas concertarán un seguro que cubra los riesgos de invalidez permanente y muerte, por accidente laboral o enfermedad profesional en ambos casos, igual para todas las categorías profesionales por una cuantía mínima de 46.269,45€ para 2025, de 48.120,23€ para 2026, de 50.045,04€ para 2027 y de 52.297,07 € para 2028. Esta cuantía se deberá incrementar según la subida salarial que se aplique para los años de vigencia del convenio.

Se entiende por invalidez Permanente aquella que suponga la pérdida del puesto de trabajo habitual.

Si la compañía Aseguradora no cubriese el riesgo aquí pactado para un determinado trabajador por sus especiales circunstancias personales, quedará la empresa liberada entregando al trabajador una cantidad igual al importe de la prima que se pagase por cualquiera de los trabajadores asegurados. En todo caso la compañía Aseguradora deberá hacer mención al presente artículo del convenio en las condiciones particulares de la Póliza como base de las garantías contratadas.

ARTÍCULO 13º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Al personal que esté en situación de Incapacidad Temporal causada por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, se le completará hasta el 100% del salario que venga percibiendo, a partir del 1º día de baja y hasta el límite máximo de 12 meses.

A efectos del cálculo del salario que viniera percibiendo, se tomará la media de la base de cotización de los tres últimos meses anteriores a la baja. Si la contingencia de la IT fuera como consecuencia de una enfermedad común, se tomará para el cálculo la base de contingencias comunes y si fuera una enfermedad profesional, se tomará como base la de Contingencias Profesionales.

En caso de I.T. causada por enfermedad común o accidente no laboral las empresas únicamente complementarán hasta el 100% del salario durante un máximo de 200 días que se computarán a partir de los 21 días, salvo en los casos de hospitalización o intervención quirúrgica, en cuyo caso se abonará el complemento desde el primer día de baja y con el límite de los 200 días.

Este complemento que realizarán las empresas se aplicará en una única situación de I.T. o hasta un máximo de tres en un periodo de 365 días naturales, es decir, que los 200 días pueden distribuirse entre una y tres situaciones de I.T. en un periodo de 365 días naturales. Este periodo comenzará a computarse el primer día de la primera situación de I.T. y los 200 días máximos de complemento no serán acumulables en años sucesivos.

Por el tiempo que los trabajadores estén disfrutando del complemento establecido en este artículo, no sufrirán ninguna reducción en las gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 14º.- GASTOS DE TRANSPORTE

Las empresas abonarán a todos los trabajadores que voluntariamente pongan al servicio de ésta su vehículo, a razón de 0,26 € euros por Km., con las limitaciones establecidas en el R.D. 214/99 del 5 de febrero.

ARTÍCULO 15º.- SALARIO BASE

La cuantía del Salario Base será la que se establece en la columna 1º de las Tablas Salariales Anexas.

ARTÍCULO 16º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores percibirán, por cada cuatro años de antigüedad en la empresa, una cantidad igual a la establecida, para cada categoría profesional, en la 3ª columna de las Tablas Salariales anexas.

ARTÍCULO 17º.- INCENTIVO DE PUNTUALIDAD

Con el objeto de estimular la puntualidad en la incorporación al trabajo diario, se establece un incentivo de puntualidad que para cada categoría será el que se especifica en la Tablas Salariales Anexas.

El importe diario de este incentivo será igual al cociente que resulte de dividir dicho incentivo por los días laborables establecidos cada mes en las distintas empresas.

La puntualidad en el trabajo, esto es, en la incorporación al puesto de trabajo, será incentivada con el importe diario del referido incentivo. Así pues, la puntualidad será retribuida con una cantidad igual al importe diario del citado incentivo.

La falta de puntualidad no dará derecho al percibo del incentivo de puntualidad correspondiente al día en que se produce la falta.

ARTÍCULO 17º BIS.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Se considerará trabajo nocturno, el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Todos/as los/as trabajadores/as que realicen su trabajo en dicho período, percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 20% del Salario Base vigente en cada momento, en proporción a las horas trabajadas en ese período, y siempre y cuando no percibieran ninguna remuneración en su nómina que compensase o superase la que le pudiera corresponder en caso de aplicar esta norma en dicho periodo de tiempo, y si especifica expresamente que dicha compensación retribuye el trabajo nocturno.

ARTÍCULO 18º.- CLÁUSULA DE PRODUCTIVIDAD

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades en la fecha de entrada en vigor de este convenio podrán establecerlo y, en su caso, determinar el rendimiento normal en cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor efectuada o a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas, sin que el no hacerlo signifique que podrá interpretarse como renuncia a este derecho.

Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del convenio a la actividad normal o mínima exigible en cada trabajo, el promedio de rendimiento de un período de liquidación de un obrero medio de cada categoría de cada empresa, a juicio de la misma, no al más distinguido ni al menos hábil en el oficio o categoría.

ARTÍCULO 19º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias de marzo, junio, septiembre y Navidad se abonarán cada una de ellas a razón de un mes de salario base, incentivo de puntualidad y complemento personal de antigüedad.

El pago de estos complementos se efectuará en las siguientes fechas:

La paga extraordinaria de junio, el 15 de junio
La paga extraordinaria de Navidad, el 15 de diciembre
La paga extraordinaria de marzo, el 15 de marzo
La paga extraordinaria de septiembre, el 15 de Septiembre.

Las pagas establecidas en este artículo sustituyen y compensan a las establecidas en anteriores convenios y en otras disposiciones.

Se respetarán las situaciones personales que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".
Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, unificándose el criterio para la liquidación en cómputos anuales. De mutuo acuerdo se podrán prorratear las pagas mensual o bimensualmente.

ARTÍCULO 20º.- PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un plus o complemento de transporte por día efectivamente trabajado, de 47,23 € mensuales para 2025, de 49,12 para 2026, de 51,08 para 2027 y de 53,38 para 2028, igual para todas las categorías profesionales.

Mientras dure la vigencia del presente Convenio, este Plus de transporte no será absorbible ni compensable.

ARTÍCULO 21º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas, profesionales o experiencia laboral adquirida en el puesto de trabajo, precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las actitudes profesionales y contenido general de la prestación.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Art. 39 del Estatutos de los Trabajadores.

ARTÍCULO 22.- SUBROGACIÓN.

En las empresas del sector de metal, que presten servicios de mantenimiento, entendiéndose como tal el conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que maquinaria, instalaciones y servicios puedan seguir funcionando adecuadamente, cuya parte contratante principal sea una administración pública, un organismo público o una empresa privada, a la finalización del contrato con la empresa mantenedora, se procederá a la subrogación siguiendo los criterios estipulados en el presente artículo, siempre cuando

no concurran los presupuestos legales de sucesión de empresa previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso será de aplicación lo establecido en el mismo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios con motivo de dicho contrato de mantenimiento, realizando los citados trabajos con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, a la finalización del contrato de la empresa mantenedora, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, subrogándose, siempre que se den los siguientes requisitos y condiciones:

1. Serán objeto de subrogación un mínimo del 90 % de las personas trabajadoras, de manera que el 10% restante no será subrogado, necesariamente, correspondiendo la decisión de la subrogación de este 10% a la empresa entrante. En el caso de que el número de trabajadores sea inferior a 10, el empresario podrá no subrogar solamente a un trabajador.
2. La elección del personal a subrogar, que corresponderá a la empresa entrante, deberá ser por un método neutro y objetivo, como la documentación que le aporta la empresa cesante. Sin ningún tipo de discriminación. La RLT tendrá las mismas garantías reguladas en el artículo 68,c) del E.T., con respecto a la subrogación regulada en este artículo.
3. No se podrán subrogar las personas trabajadoras que lleven menos de 8 meses afectos al servicio objeto de la contrata en el centro de trabajo, en el momento de producirse el cambio de empresas subcontratadas.
4. Serán objeto de subrogación el jefe de servicios o asimilados, administrativo y el personal con capacitación técnica (mandos intermedios) de la empresa cesante, siempre que se encuentren dentro del personal que ya venía prestando los servicios para la empresa saliente como consecuencia de su inclusión en el pliego de condiciones en los concursos de las administraciones públicas.
5. La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado y la RLT la resolución del contrato, indicando el nombre de la nueva empresa adjudicataria.
6. La empresa cesante deberá obligatoriamente acreditar de manera fehaciente a la nueva empresa adjudicataria con 15 días de antelación y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras y en el caso de que no existiera, a la plantilla afectada, la relación de las personas trabajadoras afectadas, aportando sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos 12 meses.
7. La empresa adjudicataria, comunicará con 7 días de antelación a la prestación de servicio, a las personas trabajadoras, su condición de personal subrogado o por el contrario su exclusión de la misma. De igual manera la empresa adjudicataria comunicará de forma fehaciente en el mismo plazo la relación del personal subrogado y los excluidos del mismo, a la empresa cesante, dicha comunicación también se entregará a la RLT.
8. La persona trabajadora percibirá con cargo exclusivo a la empresa cesante los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran corresponder hasta la fecha en que dicha empresa dejó de prestar servicios siendo la única responsable de dichos pagos.

9. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el mantenimiento, la conservación o el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa.

10. Documentación que deberá aportar la empresa cesante una vez conocida la adjudicación:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.
- b) Certificación en la que se haga constar en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:
- Apellidos y nombre.
 - D.N.I.
 - Domicilio.
 - N.º de la seguridad social.
 - Tipo de contrato.
 - Antigüedad.
 - Jornada y horario.
 - Fecha de disfrute de las vacaciones.
 - Conceptos retributivos no incluidos en convenio.
 - Otras condiciones y pactos.
 - Certificados de formación y habilitaciones
- c) Fotocopias de las nóminas, RNT y RLC, de los últimos doce meses de la totalidad del personal a subrogar.
- e) Fotocopia de los contratos de trabajo.
- f) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, baja maternal y paternal, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

En el caso de que se produzca un incumplimiento, total o parcial, de la citada obligación, se procederá a dar traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al objeto de regularizar dicha obligación. Así mismo se informará de este hecho a la Comisión paritaria del presente convenio para su conocimiento.

ARTICULO 23º.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación de 20 por 100 sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

ARTÍCULO 24º.- GRATIFICACION POR PERMANENCIA

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores /as con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos 61 años y 2 años antes de la jubilación.

Estas gratificaciones, calculadas de acuerdo con el salario fijado en Convenio, se abonarán de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- A los 64 años, 1 mes de permiso retribuido.
- A los 63 años, 2 meses de permiso retribuido.
- A los 62 años, 3 meses de permiso retribuido.
- A los 61 años, 4 meses de permiso retribuido.

En el caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria de Vigilancia, la cual adoptara la resolución pertinente.

Queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo de la mayoría de sus integrantes.

ARTÍCULO 25º.- ROPA DE TRABAJO

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disponer anualmente de tres equipamientos completos de ropa de trabajo adecuadas a las funciones que realizan y adaptados a las condiciones climatológicas, en lo que respecta a la ropa de abrigo, la entrega de esta será al menos una prenda al año.

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

La Persona trabajadora que se incorpore por primera vez a la empresa, se le darán en ese momento dos equipamientos completos de ropa de trabajo y el tercer equipamiento a los 4 meses.

Al resto de las personas trabajadoras en plantilla, se les facilitará un equipamiento completo de ropa de trabajo cada cuatro (4) meses. Esta entrega podrá hacerse también anualmente, siempre que se entreguen los tres (3) equipamientos completos de ropa de trabajo previstos para cada año.

La empresa proporcionará a los trabajadores que lo precisen y se determine así en su examen médico anual, gafas de seguridad especiales graduadas, como elemento de protección contra accidentes, basándose en lo que determine la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

ARTÍCULO 26º.- VIGILANCIA DE LA SALUD

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

La vigilancia de la salud se llevará a cabo mediante los correspondientes reconocimientos médicos, que tendrán carácter **voluntario** para las personas trabajadoras, salvo en los supuestos expresamente previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o en aquellas otras normas que resulten de aplicación.

Los reconocimientos médicos deberán ser específicos en función de los riesgos derivados del puesto de trabajo, respetarán en todo momento el derecho a la intimidad, la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, siendo realizados por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditadas.

La información de carácter médico tendrá la consideración de confidencial y únicamente será comunicada a la persona trabajadora. La empresa únicamente podrá conocer las conclusiones relativas a la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo o a la necesidad de introducir medidas preventivas, de protección o de adaptación del puesto, sin acceso al contenido clínico de los reconocimientos.

Cuando, de acuerdo con la legislación vigente, la vigilancia de la salud tenga carácter obligatorio, la empresa deberá actuar conforme a los requisitos y garantías establecidos legalmente, incluyendo, cuando proceda, la consulta previa a la representación legal de las personas trabajadoras.

La vigilancia de la salud será gratuita para las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 27º.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al 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. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicaciones contrarias en períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación de su sindicato en la empresa, si la hubiera.

ARTÍCULO 28º.- GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, más una.

Se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina el presente Convenio, pudiendo acumular trimestralmente las horas y/o quedar relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal establecido, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros de comités como

componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités y Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

En lo no establecido anteriormente, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985 y expresamente en la Ley 2/91 de 7 de enero.

ARTÍCULO 29º.- DERECHOS SUPLETORIOS

Durante la vigencia del presente convenio serán de aplicación lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, *Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, ordenanzas laborales del metal y sus normas complementarias* y demás normas legales vigentes, con carácter supletorio.

ARTÍCULO 30º.- CLÁUSULA DEROGATORIA

Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas para la provincia de Santa Cruz de Tenerife, publicado en el B.O.P. nº 68 de 25 de mayo de 2015.

ARTÍCULO 31º.- DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA

En cumplimiento de lo estipulado en el artículo 6º del presente Convenio Colectivo, se designarán los miembros de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.

ARTÍCULO 32º.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Para el año 2025 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del **2,5%**. En dicho porcentaje no se encuentra incluido el incremento del 0,8% acordado por la mesa negociadora del convenio el 12 de marzo de 2025 referido a la revisión de la tabla salarial del 2024.

Para el año 2026 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del **4 %**.

Para el año 2027 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del **4 %**.

Para el año 2028 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del **4,5 %**.

Durante la vigencia del presente convenio no se aplicará revisión salarial alguna conforme al IPC. No obstante, para el siguiente convenio colectivo y para el periodo de aplicación de éste, esta cuestión será objeto de negociación por las partes.

ARTÍCULO 33º.- COMISIÓN MIXTA DE FORMACIÓN

Ambas representaciones son conscientes de la importancia que tiene la FORMACIÓN en nuestro sector, ante el reto de entrada en vigor de Acta Única Europea y Libre circulación de trabajadores.

Por ello y ante la imperiosa necesidad de dotar a nuestro sector de profesionales más capacitados, técnicos y preparados, se acuerda la creación de una Comisión Mixta de Formación, compuesta inicialmente por 3 vocales por parte de los sindicatos y en proporción a su representatividad en el sector y otros 3 por parte de los empresarios que tendrá como misión principal la puesta en marcha de una estrategia para la consecución de los siguientes objetivos.

PRIMERO.— Reunir toda la información sobre acciones formativas, tanto de la Administración del Estado como de la Autonómica.

SEGUNDO.— Solicitar de dichas Administraciones el estudio y elaboración de un plan de formación integral para el sector.

TERCERO.— Recabar información sobre dotaciones y medios económicos disponibles, una vez elaborado dicho estudio.

CUARTO.- Fomentar y coordinar la colaboración entre sindicatos y empresarios y a la vista de los resultados obtenidos de las pautas anteriores, planificar la acción de formación con las siguientes prioridades:

PRIMERO.- Reciclaje u/o calificación de trabajadores en activo.

SEGUNDO.- Formación de trabajadores en paro.

TERCERO.- Especial atención a la preparación y formación jóvenes menores de 25 años o en fase de primer empleo.

CUARTO.- Estudio de áreas menos dotadas del sector.

QUINTO.- Formación de empresarios.

Con todo ello, se ofrecerá a la Administración Central y a la Autonómica, su integración en la Comisión Mixta de Formación, en calidad de asesores, para la definitiva aprobación, por mayoría entre empresarios y sindicatos, del plan de formación y su puesta en marcha con los mecanismos de control y seguimiento que establezcan.

ARTÍCULO 34º. - MODALIDADES GENERALES DE CONTRATACIÓN

Las partes firmantes del presente convenio colectivo reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades de contratación estén vigentes en el momento actual o puedan aprobarse en un futuro, por medio de disposiciones de carácter general o especial.

Los contratos celebrados, o los que a tal efecto se celebren en el futuro, se regularán por las normas generales vigentes en el momento de su celebración, salvo en aquellas modificaciones que expresamente se pacten en el presente Convenio y que se encuentren comprendidas dentro de los límites previstos en la normativa de aplicación.

La contratación por tiempo indefinido de fijos discontinuos se podrá realizar en los supuestos previstos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajos y para las mejoras que se puedan incluir en el Convenio colectivo estatal de este sector, a jornada completa o parcial.

Contrato por circunstancias de la producción

Ambas partes convienen que la empresa afectada por el presente convenio, podrán celebrar contratos de por circunstancias de la producción cuya duración máxima será de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dicha causa.

Prórroga

En caso de que se concierte un plazo inferior a la duración legal o convencionalmente establecido, podrá prorrogarse mediante el acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total de contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Indemnización:

Equivalente a la parte proporcional de la cantidad resultante de aplicar la normativa vigente en cada momento.

Contratos formativos

1. - Contratos de formación

Las partes firmantes del presente convenio convienen en que la edad para los contratos formativos será la que en cada momento regule la normativa laboral vigente.

La duración mínima y máxima del contrato será la de la normativa de aplicación en cada momento.

La retribución será del 85% del salario fijado en convenio para cada categoría y en ningún caso sea inferior al S. M. I. Vigente en cada momento.

La reducción proporcional del salario se realizará mensualmente, aun cuando la formación se imparta concentrada en determinados períodos.

En la formación en alternancia, el tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 65 % durante el primer año ni el 85 % durante el segundo; además, las personas contratadas no pueden realizar horas complementarias ni extraordinarias, salvo fuerza mayor, ni trabajos nocturnos o a turnos salvo excepciones vinculadas a la naturaleza formativa, y no puede establecerse periodo de prueba.

Este tipo de contrato se realizará para cubrir puestos de trabajo en los que se realicen tareas auxiliares a la producción y a la gestión administrativas, quedando excluidos la realización de trabajos de producción con tiempo medido.

Contratos a tiempo parcial

1. Delimitación: Se considerará jornada a tiempo parcial, la inferior a la jornada a tiempo completo previsto en el presente Convenio Colectivo. Para homogeneizar el uso de esta modalidad de contratación, el mínimo se fijará en el 65% de la jornada anual ordinaria a tiempo completo, salvo que sea un contrato de sustitución.

2. Salario: La retribución del trabajador/a se establecerá en proporción a las horas trabajadas del salario fijado en la Tabla Salarial vigente del presente Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

No será aplicable dicha proporcionalidad al plus de transporte, prestaciones, etc., cuando éstas ostenten el carácter extrasalarial.

3. Horas complementarias:

Sólo pueden realizarse en contratos indefinidos y si el/la trabajador/a así lo pacta, pudiendo renunciar anualmente a su realización con un preaviso de 3 meses.

Su realización se considerará como horas ordinarias a todos los efectos.

El/la Trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

La Representación Legal de los/as Trabajadores/as recibirá información trimestral sobre la realización de horas complementarias.

Seguimiento a la Contratación:

La Comisión Paritaria del Convenio, hará un seguimiento de la evolución de la contratación en las empresas de su ámbito y podrán determinar el establecimiento de porcentaje máximo de contratación temporal y de los contratos de formación y práctica.

ARTÍCULO 35º. - SALUD LABORAL

A la vista de la entrada en vigor de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como del Reglamento que la desarrolla, (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), que incorporan la normativa de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo en materia de salud de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los Trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio no podrán destinar a un trabajador a realizar actividades laborales cuando estos no tengan la cualificación adecuada, ni cuenten con la información y formación debida sobre el puesto o tarea a llevar a cabo, ni los medios de protección exigidos para la realización de los trabajos. Todo lo anteriormente enunciado sólo podrá llevarse a cabo mediante la implantación y aplicación efectiva de un plan de prevención de riesgos laborales, conforme al deber de integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de las empresas, tal y como determina el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Estiman las partes firmantes, que la mejor forma de protección de los Trabajadores de la Industria del Metal de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife en materia de Seguridad y Salud Laboral, se obtiene con la aplicación efectiva y rigurosa de lo especificado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como la normativa de desarrollo y complemento de las mismas y las disposiciones legales que en esta materia se aprueben en el futuro.

No obstante, y a pesar de las normas vigentes y de las que en el futuro se puedan aprobar, las partes acuerdan el establecimiento de una Comisión de Salud Laboral, de carácter permanente, que tendrá como cometidos principales los siguientes:

- 1) Aplicación y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como su Reglamento y de la normativa aplicable en cada momento, para las empresas incluidas en el presente Convenio.
- 2) Colaboración con los Comités de Seguridad y Salud y con los Delegados de Prevención en la realización de Planes de Prevención y de Formación, facilitando los derechos de participación y consulta previstos en la normativa preventiva. La formación de los Delegados de Prevención, se equipará a los del nivel básico de 30 horas, recogida en el Reglamento de los Servicios de Prevención. La formación deberá ser presencial preferentemente, y, en cualquier caso, la modalidad no presencial no podrá exceder del 70% del total del horario formativo a realizar.
- 3) Elaborar propuestas de colaboración con las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (tales como Mutuas de Accidentes de Trabajo), e Instituciones Públicas (tales como el Gobierno de Canarias y el Instituto Canario de Seguridad Laboral), así como con la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, sobre el efecto que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene sobre las Empresas incluidas en este Convenio, así como cualquier otro aspecto derivado de esta materia.
- 4) Colaborar, de forma prioritaria, con las Empresas de pequeño tamaño que, debido a esta singularidad, encuentran más dificultades en la metodología a seguir.

A los efectos previstos en el presente artículo, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral estará compuesta de forma paritaria por representantes de las Empresas y Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, quienes podrán solicitar la participación con voz, pero sin voto de técnicos en prevención, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

- 5) Dicha Comisión elaborará un Reglamento de Funcionamiento.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a impartir, anualmente, un curso (mínimo 30 horas) para la formación de los delegados de prevención de la Salud Laboral, teniendo en cuenta lo previsto en el punto 2 del presente artículo, en cuanto a tipo de modalidad formativa impartida.

ARTÍCULO 36º.- IGUALDAD DE TRATO

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Todo ello en los términos que se regulan en Real Decreto 901/2020, 13 de octubre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para ello, asumen los siguientes compromisos:

- Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.
- Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.

-Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral.

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

-Crear una Comisión Paritaria de Igualdad entre los miembros componentes de este convenio que promueva acciones en materia de igualdad.

-Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares, etc.).

-Dar una adecuada protección a los trabajadores frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente Convenio de los correspondientes protocolos de actuación.

-Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

ARTÍCULO 37.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

I. La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 65, m) y n), **del régimen disciplinario del Convenio Estatal del Metal**, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

II. Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la representación legal de los trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

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

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

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

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

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

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

ARTÍCULO 38º. - FORMACIÓN CONTÍNUA

Ambas partes conscientes de la instrumentalización de la formación continua que necesita el sector, acuerdan:

“Suscribir en su totalidad el Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal publicado en el B.O.E. el 28 de abril de 2001.

ARTÍCULO 39º.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Confemetal y las Federaciones Siderometalúrgicas de U.G.T., CC.OO. y CIGA suscribieron a comienzos del año 1996 el Acuerdo Marco Nacional sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal (BOE de 4 de marzo de 1996).

El Acuerdo, que afecta a todos los Convenios Provinciales de la Industria del Metal de manera directa, se adoptó, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades.

El sistema de clasificación profesional es una de las materias cuya regulación atribuye el Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva y constituye una de las piezas clave sin cuya reforma ágil y flexible resulta imposible implantar los nuevos sistemas de gestión y organización del trabajo, sistemas en los que la movilidad funcional es la norma y el concepto de adscripción al puesto de trabajo algo extraño, obsoleto y ajeno.

Debido a que la implantación del sistema de clasificación profesional contenido en el citado acuerdo nacional no podía hacerse ni literal ni automáticamente ni de forma unilateral, requería, por tanto, la adaptación negociada en el ámbito del Convenio para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, por lo que constituida la Comisión Técnica de Clasificación Profesional prevista en el anterior Convenio, se llegó al acuerdo publicado en el BOP nº 75 de 22 de abril de 2009.

ARTÍCULO 40º.- COMISIÓN TÉCNICA DE RIESGOS LABORALES

Se acuerda la creación de una Comisión para el estudio y adecuación de las normas de Riesgos Laborales, que son de obligado cumplimiento en las empresas del sector.

ARTÍCULO 41º.- ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

El código de conducta se regirá por el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, firmado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) y los sindicatos más representativos a nivel estatal. (Régimen disciplinario).

En todo caso se tendrá en cuenta lo siguiente:

El plazo para dar respuesta a la empresa y hacer alegaciones tras la apertura de un expediente contradictorio será de 5 días hábiles. Una vez recibida por la empresa y el instructor las alegaciones del trabajador, o transcurrido el plazo sin haber recibido respuesta, la empresa deberá resolver el expediente en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la recepción de las alegaciones o desde que hubiera vencido el plazo para hacerlas.

NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA LAS EMPRESAS DE TENDIDOS DE LÍNEAS DE CONDUCCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y TELEFÓNICAS DE LA PROVINCIA

1.- EXTENSION

Las presentes Normas serán de aplicación a los trabajadores de tendidos de líneas de conducción de energía eléctricas y telefónicas.

No serán aplicables estas Normas, cuando los trabajadores a que las mismas se refieren sean llevados a cabo por las propias Empresas eléctricas, telefónicas, con personal afectado por sus correspondientes normativas laborales.

2.-CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Atendiendo a las modalidades y duración de sus contratos de trabajos en las empresas, se considerará el personal en dos clases: fijo y eventual, sin perjuicio de otros contratos que permita la normativa vigente.

Personal fijo. Es el contratado por la Empresa con carácter indefinido y con la obligación de realizar su cometido en cualquiera de las obras que la misma ejecute.

Personal eventual. Es el contratado para trabajos eventuales por circunstancias de la producción, en los plazos y condiciones determinados en el articulado general del presente convenio.

3.-ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS

El personal que a continuación se enumera, se asimila a las categorías profesionales siguientes:

CATEGORÍAS

ASIMILACIÓN

Brigada de excavaciones, acopio y hormigonado:

Capataz Especialista	Especialista
Peón	Peón

Brigada de armado, izado y tendido:

Capataz de montaje	Encargado
Montador de 1ª	Oficial de 1ª
Montador de 2º	Oficial de 2º
Especialista	Especialista
Peón	Peón

Brigada de montaje de líneas catenarias y transversales:

Jefe de Brigada	Encargado
Montador de 1º	Oficial de 1ª
Montador de 2ª	Oficial de 2ª
Montador de 3ª	Oficial de 3ª
Especialista	Especialista
Peón	Peón

Brigada de raspado y pintado de hierros:

Capataz especialista	Especialista
Peón	Peón

Administración de obras:

Oficial de 1ª	Oficial de 1ª
Auxiliar	Auxiliar
Almacenero	Almacenero
Vigilante noche almacén	Vigilante
Vigilante de obra	Vigilante

Otras categorías

Jefe de línea	Contramaestre
Carpintero	Oficial en su categoría
Cantero	Oficial en su categoría
Barrenero	Oficial en su categoría
Albañil	Oficial en su categoría
Soldador	Oficial en su categoría
Herrero	Oficial en su categoría

4.- PERIODO DE PRUEBA

El ingreso del trabajador se considerará hecho a títulos de prueba, si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos titulados: seis meses
- Técnicos no titulados y administrativos: tres meses
- Personal cualificado (prof. o de oficio, etc.): treinta días laborables.
- Personal no cualificado: quince días

5.- JORNADA

La jornada de trabajo se iniciará y finalizará en el tajo.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén realizando, desde su centro base a los mismos.

Se abonarán por la empresa las horas de desplazamiento que excedan de una hora a razón del valor hora de trabajo según categoría profesional correspondiente, computándose el fraccionamiento de tiempo mensualmente.

6.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS

En la actividad de tendido de líneas, tendido de cables y redes telefónicas, el personal que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa no tenga un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio, como mínimo el 45 por 100 del salario mínimo interprofesional mensual, en vigor en cada momento.

Si la incorporación o permanencia en la obra obligase al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de dietas total un importe mínimo equivalente al 130 por 100 del salario mínimo interprofesional mensual, en vigor en cada momento.

Para la media dieta el cálculo será: $(SMI \times 11) \times 45\% / J.A.$

- SMI= Salario Mínimo Interprofesional mensual
- 11= 11 meses jornada activa
- J.A.= Jornada Anual en días (horas anuales dividida entre 8 horas)

Para la dieta completa el cálculo será: $(SMI \times 11) \times 130\% / J.A.$

- SMI= Salario Mínimo Interprofesional mensual
- 11= 11 meses jornada activa
- J.A.= Jornada Anual en días (horas anuales dividida entre 8 horas)

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, previa autorización de la empresa, limitándose en su caso su cuantía máxima, deberá ser abonado el exceso correspondiente, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

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

A los/as trabajadores/as que se encuentren afectados/as por el ámbito de aplicación de las Normas Complementarias que, al inicio del disfrute de sus vacaciones se encontraran trabajando en lugar distinto al de la isla donde residan, tendrán derecho a 1 día por traslado al lugar de residencia, y en su caso, otro día por la reincorporación a su puesto de trabajo, sin que estos 2 días se computen dentro del período de vacaciones.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar el billete. También serán de cuenta de empresa el hospedaje, así como los gastos de desplazamiento, pudiendo el trabajador solicitar el anticipo de dichos gastos.

Cuando la regulación que antecede interfiera con lo actualmente vigente en algún convenio de ámbito inferior se estará a lo dispuesto en este último

Las condiciones establecidas en el presente artículo sustituyen y compensan a las establecidas en las Normas Complementarias de 18 de mayo de 1973, quedando sin aplicación por acuerdo expreso de las partes.

En lo no regulado en las presentes normas se estará:

- 1º.— A lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial que esté en vigor en cada momento.
- 2º.— Al Estatuto de los Trabajadores.

Estas normas tendrán la misma vigencia que el Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.

NORMAS ESPECÍFICAS PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE REPARACION NAVAL

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la situación de las empresas del sector de reparación naval, acuerdan:

1. Extensión

Las presentes Normas serán de aplicación a los trabajadores de las empresas que pertenezcan al sector de reparación naval.

2. Jornada

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Cuando la jornada diaria exceda de 6 horas de forma continuada, se establecerá un tiempo de descanso mínimo de 15 minutos. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, este periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

Para el establecimiento de la jornada irregular, la cual deberá ser comunicada como mínimo con 5 días hábiles de antelación a los/las representantes de los/las trabajadores/as o, en su defecto, a los/las trabajadores/as, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Se establece un máximo de jornada diaria de 12 horas, con los límites legales en cuanto a jornada semanal y anual, computándose dentro de las 12 horas la hora de comida como hora efectiva de trabajo. El exceso que resulte de la realización de la jornada irregular será compensable por horas de descanso dentro de la vigencia del contrato laboral del trabajador y/o abonadas como horas extras, a voluntad del trabajador, con los límites legales del Estatuto de los Trabajadores.

La presente regulación de la jornada irregular responde a las especiales características organizativas de los trabajos de reparación naval desarrollados a bordo de embarcaciones, permitiendo una distribución singular de la jornada sin menoscabo de los derechos mínimos reconocidos por la legislación laboral. Esta aplicación de la jornada irregular regulada en las presentes Normas Complementarias de Reparación Naval se entenderá, en todo caso, sin perjuicio del cumplimiento de los límites y garantías establecidos en los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, deberán respetarse el descanso mínimo entre jornadas, el descanso semanal, el preaviso legalmente establecido en los supuestos de distribución irregular de la jornada y el régimen jurídico de las horas extraordinarias, incluido su límite anual y su carácter voluntario cuando así lo disponga la legislación vigente, salvo los supuestos legalmente exceptuados.

3. Horas extraordinarias

Atendiendo a las peculiaridades del sector de las empresas de reparación naval, ambas partes, acuerdan que se podrán realizar horas extraordinarias habituales para el normal desenvolvimiento de su actividad, no siendo de aplicación a las empresas y trabajadores de este sector el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

A los efectos, el cálculo de la base para las horas extraordinarias será de aplicación la siguiente fórmula:

$$\frac{(SB + CPA + IP) 16 + (CPT) 11}{1792}$$

SB= SUELDO BASE

CPA=COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

IP= INCENTIVO DE PUNTUALIDAD

CPT= COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

Se considerarán complementos del puesto de trabajo los supuestos de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos y trabajos nocturnos).

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo mínimo del 75%, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones más beneficiosas. En ningún caso el valor de la hora extraordinaria resultante podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria calculada sobre la jornada anual pactada para cada año de vigencia.

Se podrá realizar de mutuo acuerdo, la compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso. Dicho tiempo de descanso será equivalente al 150% de las horas realizadas.

4. Plus de embarque

Se establece un plus de embarque equivalente al 25% del salario bruto diario para el trabajador que, por razones de organización del trabajo, deba pernoctar en el mar.

5. Plus de festivos

Se establece un plus de festivos equivalente a un día de descanso, más el 25% del salario bruto diario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA - NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Los firmantes de este convenio, entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para fomentar la igualdad de oportunidades.

OBJETIVO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO.

Las organizaciones firmantes coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas las siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad a sus condiciones de empleo.

- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres, como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales, en especial los de la U.E.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Teniendo en cuenta la situación, en algunos casos, abusivas del alcohol o drogas en el ámbito laboral y de los peligros que ello entraña para el propio trabajador, sus compañeros de trabajo y para la propia empresa, las partes firmantes de este convenio acuerdan establecer un calendario de negociación de esta materia hasta que se consiga un acuerdo, momento en el cual lo que se llegara a acordar será incorporado al cuerpo normativo de este convenio.

De igual forma las partes acuerdan reunirse a partir del 1 de enero de 2028 para elaborar una propuesta conjunta y negociada para los grupos profesionales y la eliminación del actual sistema de categorías y determinar los salarios de los distintos grupos profesionales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto o regulado expresamente en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento, y en su caso, en otra normativa de aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El nuevo límite máximo de 200 días de complemento en las contingencias comunes previsto en el artículo 13 del presente convenio será aplicable exclusivamente a los procesos de Incapacidad temporal que se inicien a partir de la firma del presente convenio. Por tanto, los procesos de incapacidad temporal iniciados con anterioridad a dicha fecha continuarán rigiéndose íntegramente por lo dispuesto en el articulado del convenio anterior, sin que les resulte de aplicación el nuevo régimen aquí pactado.

No obstante, si algún trabajador iniciara un proceso de incapacidad temporal durante el año 2026 después de haber finalizado un proceso de incapacidad temporal iniciado en el 2025 y finalizado en el 2026 después de la firma del presente convenio, entonces se computarán los días de I.T. del primero de los procesos que hayan transcurrido desde la firma del convenio en el segundo proceso a los efectos de establecer el límite máximo de 200 días de aplicación del complemento.

DISPOSICION FINAL.

Son partes firmantes de este Convenio, por la representación que ostenta, LA FEDERACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL METAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (**FEMETE**), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS CANARIAS (**CC.OO**) y UNIÓN SINDICAL OBRERA DE CANARIAS (**U.S.O**), que se han reconocido como interlocutores legitimados y miembros de la Comisión Negociadora.

TABLA SALARIAL AÑO 2025 DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS										
Dieta completa: 36,78€		Media dieta: 16,82€		Jornada 2025: 1.768horas		Seguro Inv. Perm. y Muerte, Acc. o Enf. Laboral		46.269,45 €		
Plus Transporte: 47,23€		todas las categorías		2025				Horas Extras		
Plus Desplazamiento: 14,07€		todas las categorías		TABLA SALARIAL 2025 (2,5%)		DIFERENCIA		sin CPA ni CPT		
CATEGORÍAS PROFESIONALES		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo P.	Dif. Total	Normales		
PEÓN		955,08 €	182,51 €	7,36 €	23,29 €	4,45 €	27,75 €	17,77 €		
ESPECIALISTA		996,41 €	189,25 €	7,69 €	24,30 €	4,62 €	28,92 €	18,53 €		
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACÉN		996,41 €	189,25 €	7,69 €	24,30 €	4,62 €	28,92 €	18,53 €		
PROFESIONALES DE OFICIO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras		
OFICIAL DE 1ª.		1.058,54 €	201,76 €	8,20 €	25,82 €	4,92 €	30,74 €	19,69 €		
OFICIAL DE 2ª.		1.030,39 €	196,58 €	7,97 €	25,13 €	4,79 €	29,93 €	19,17 €		
OFICIAL DE 3ª.		1.001,24 €	192,17 €	7,78 €	24,42 €	4,69 €	29,11 €	18,65 €		
TÉC.OF.ORG.CIENTÍFICA TRABAJO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras		
JEFE DE 1ª.		1.237,04 €	235,11 €	9,65 €	30,17 €	5,73 €	35,91 €	23,00 €		
JEFE DE 2ª.		1.214,38 €	230,88 €	9,47 €	29,62 €	5,63 €	35,25 €	22,58 €		
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª		1.124,64 €	215,61 €	8,74 €	27,43 €	5,26 €	32,69 €	20,94 €		
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª		1.048,91 €	200,09 €	7,63 €	25,58 €	4,88 €	30,46 €	19,52 €		
PERSONAL SUBALTERNO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras		
LISTERO		969,23 €	185,20 €	7,48 €	23,64 €	4,52 €	28,16 €	18,04 €		
ALMACENERO		961,42 €	183,63 €	7,41 €	23,45 €	4,48 €	27,93 €	17,89 €		
CHÓFER DE MOTOCICLO		961,42 €	183,63 €	7,41 €	23,45 €	4,48 €	27,93 €	17,89 €		
CHÓFER DE CAMIÓN GRÚA		1.023,10 €	195,18 €	7,92 €	24,95 €	4,76 €	29,71 €	19,04 €		
PESADOR-BASCULERO		965,13 €	184,32 €	7,45 €	23,54 €	4,50 €	28,04 €	17,96 €		
GUARDA JURADO O VIGILANTE DE IND. O COM.		955,19 €	182,49 €	7,36 €	23,30 €	4,45 €	27,75 €	17,78 €		
CABO DE GUARDIA O VIGIL. JURADO IND. O COM.		1.000,46 €	190,92 €	7,73 €	24,40 €	4,66 €	29,06 €	18,62 €		
VIGILANTE		955,15 €	182,53 €	7,36 €	23,30 €	4,45 €	27,75 €	17,78 €		
ORDENANZA		955,15 €	182,53 €	7,36 €	23,30 €	4,45 €	27,75 €	17,78 €		
PORTERO		955,15 €	182,53 €	7,36 €	23,30 €	4,45 €	27,75 €	17,78 €		
CONSERJE		1.000,01 €	190,28 €	7,70 €	24,39 €	4,64 €	29,03 €	18,60 €		
ENFERMERO		955,15 €	182,53 €	7,36 €	23,30 €	4,45 €	27,75 €	17,78 €		
PERSONAL ADMINISTRATIVO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras		
JEFE DE 1ª.		1.291,42 €	245,23 €	10,09 €	31,50 €	5,98 €	37,48 €	24,01 €		
JEFE DE 2ª.		1.215,24 €	231,20 €	8,88 €	29,64 €	5,64 €	35,28 €	22,60 €		
CAJERO EMPRESA MÁS DE 1000 TRABAJAD.		1.222,53 €	232,37 €	9,53 €	29,82 €	5,67 €	35,49 €	22,73 €		
CAJERO EMPRESA DE 250 A 1000 TRABAJAD.		1.143,69 €	217,72 €	8,89 €	27,89 €	5,31 €	33,20 €	21,27 €		
CAJERO EMPRESA MENOS 250 TRABAJADORES		1.063,89 €	202,80 €	8,25 €	25,95 €	4,95 €	30,89 €	19,79 €		
OFICIAL DE 1ª.		1.132,75 €	215,65 €	8,80 €	27,63 €	5,26 €	32,89 €	21,07 €		
OFICIAL DE 2ª.		1.075,68 €	205,01 €	8,34 €	26,24 €	5,00 €	31,24 €	20,01 €		
AUXILIAR		962,41 €	183,87 €	7,42 €	23,47 €	4,48 €	27,96 €	17,91 €		
VIAJANTE		1.099,25 €	209,41 €	8,53 €	26,81 €	5,11 €	31,92 €	20,45 €		

PERSONAL TÉCN. NO TITUL. TÉCN. TALLER	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE TALLER	1.288,70 €	244,70 €	10,07 €	31,43 €	5,97 €	37,40 €	23,96 €
MAESTRO DE TALLER	1.159,09 €	220,53 €	9,02 €	28,27 €	5,38 €	33,65 €	21,56 €
MAESTRO DE 2ª	1.144,61 €	217,82 €	8,90 €	27,92 €	5,31 €	33,23 €	21,29 €
CONTRAMAESTRE	1.150,90 €	218,98 €	8,95 €	28,07 €	5,34 €	33,41 €	21,40 €
ENCARGADO	1.078,40 €	205,49 €	8,36 €	26,30 €	5,01 €	31,31 €	20,06 €
CAPATAZ ESPECIALISTA	1.041,47 €	190,47 €	11,31 €	25,40 €	4,65 €	30,05 €	19,25 €
DELINEANTE PROYECTISTA	1.203,49 €	228,82 €	9,38 €	29,35 €	5,58 €	34,93 €	22,38 €
DIBUJANTE PROYECTISTA	1.196,30 €	228,82 €	9,38 €	29,18 €	5,58 €	34,76 €	22,27 €
DELINEANTE DE 1ª	1.093,81 €	208,38 €	8,49 €	26,68 €	5,08 €	31,76 €	20,35 €
PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA	1.082,02 €	206,17 €	8,39 €	26,39 €	5,03 €	31,42 €	20,13 €
FOTÓGRAFO	1.082,02 €	206,17 €	8,39 €	26,39 €	5,03 €	31,42 €	20,13 €
DELINEANTE DE 2ª	1.039,42 €	198,23 €	8,05 €	25,35 €	4,83 €	30,19 €	19,34 €
REPRODUCTOR FOTOGRÁFICO	970,53 €	185,32 €	7,49 €	23,67 €	4,52 €	28,19 €	18,06 €
CALCADOR	970,53 €	185,32 €	7,49 €	23,67 €	4,52 €	28,19 €	18,06 €
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	1.040,16 €	198,39 €	7,96 €	25,37 €	4,84 €	30,21 €	19,35 €
AUXILIARES	970,53 €	185,32 €	7,49 €	23,67 €	4,52 €	28,19 €	18,06 €
REPRODUCTOR Y ARCHIVERO DE PLANOS	955,15 €	182,49 €	7,36 €	23,30 €	4,45 €	27,75 €	17,78 €
TÉCNICO DE LABORATORIO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE 1ª	1.299,62 €	246,75 €	10,16 €	31,70 €	6,02 €	37,72 €	24,16 €
JEFE DE 2ª	1.168,19 €	223,11 €	9,09 €	28,49 €	5,44 €	33,93 €	21,74 €
ANALISTA DE 1ª	1.081,12 €	205,98 €	8,38 €	26,37 €	5,02 €	31,39 €	20,11 €
ANALISTA DE 2ª	994,06 €	189,75 €	7,68 €	24,25 €	4,63 €	28,87 €	18,50 €
AUXILIAR	970,51 €	185,32 €	7,49 €	23,67 €	4,52 €	28,19 €	18,06 €
TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE DIQUES Y VARADORES	1.288,70 €	244,75 €	10,07 €	31,43 €	5,97 €	37,40 €	23,96 €
JEFE DE MUELLES O ENCARGADOS GENERALES	1.140,90 €	217,17 €	8,87 €	27,83 €	5,30 €	33,12 €	21,22 €
BUZOS Y HOMBRES RANA	1.224,34 €	232,73 €	9,55 €	29,86 €	5,68 €	35,54 €	22,77 €
INGENIEROS, ARQUIT. Y LICENCIADOS	1.548,00 €	293,12 €	12,18 €	37,76 €	7,15 €	44,91 €	28,77 €
PERITOS Y APAREJADORES	1.477,31 €	278,44 €	11,60 €	36,03 €	6,79 €	42,82 €	27,43 €
AYUD. DE INGENIERÍA Y ARQUITECT.	1.329,65 €	252,35 €	10,40 €	32,43 €	6,15 €	38,59 €	24,72 €
PROFESORES DE ENSEÑANZA	1.174,45 €	223,43 €	9,14 €	28,65 €	5,45 €	34,09 €	21,84 €
MAESTRO INDUSTRIAL	1.191,75 €	226,60 €	9,29 €	29,07 €	5,53 €	34,59 €	22,16 €
CAPIT., PILOTOS Y MAQ. GANQUILLAS Y BARCOS DE	1.288,70 €	244,74 €	10,07 €	31,43 €	5,97 €	37,40 €	23,96 €
GRADUADOS SOCIALES	1.288,70 €	244,74 €	10,07 €	31,43 €	5,97 €	37,40 €	23,96 €
AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS	1.133,68 €	215,82 €	8,81 €	27,65 €	5,26 €	32,91 €	21,09 €
PROFESIONALES SIDERÚRGICOS	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
SIDERÚRGICOS DE 1ª	1.018,65 €	194,33 €	7,88 €	24,85 €	4,74 €	29,58 €	18,95 €
SIDERÚRGICOS DE 2ª	989,61 €	188,88 €	7,64 €	24,14 €	4,61 €	28,74 €	18,41 €
SIDERÚRGICOS DE 3ª	972,39 €	185,68 €	7,50 €	23,72 €	4,53 €	28,25 €	18,09 €
ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	889,31 €	- €	- €	21,69 €	- €	21,69 €	- €
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	889,31 €	- €	- €	21,69 €	- €	21,69 €	- €

TABLA SALARIAL AÑO 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS									
Dieta completa: 38,25€		Media dieta : 17,49€		Jornada 2026: 1.767horas		Seguro Inv. Perm. y Muerte .Acc. o Enf. Laboral		48.120,23 €	
Plus Transporte : 49,12€		todas las categorías		2026					
Plus Desplazamiento: 14,42€		todas las categorías		TABLA SALARIAL 2026 (4%)		DIFERENCIA		Horas Extras	
CATEGORÍAS PROFESIONALES				Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo P.	Dif. Total
PEÓN				993,28 €	189,81 €	7,36 €	38,20 €	7,30 €	45,50 €
ESPECIALISTA				1.036,27 €	196,82 €	7,69 €	39,86 €	7,57 €	47,43 €
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACÉN				1.036,27 €	196,82 €	7,69 €	39,86 €	7,57 €	47,43 €
PROFESIONALES DE OFICIO				Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total
OFICIAL DE 1ª.				1.100,88 €	209,83 €	8,20 €	42,34 €	8,07 €	50,41 €
OFICIAL DE 2ª.				1.071,60 €	204,44 €	7,97 €	41,22 €	7,86 €	49,08 €
OFICIAL DE 3ª.				1.041,29 €	199,86 €	7,78 €	40,05 €	7,69 €	47,74 €
TÉC.OF.ORG.CIENTÍFICA TRABAJO				Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total
JEFE DE 1ª.				1.286,52 €	244,52 €	9,65 €	49,48 €	9,40 €	58,89 €
JEFE DE 2ª.				1.262,95 €	240,11 €	9,47 €	48,58 €	9,24 €	57,81 €
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª				1.199,63 €	224,24 €	8,74 €	44,99 €	8,62 €	53,61 €
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª				1.090,87 €	208,10 €	7,63 €	41,96 €	8,00 €	49,96 €
PERSONAL SUBALTERNO				Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total
LISTERO				1.008,00 €	192,61 €	7,48 €	38,77 €	7,41 €	46,18 €
ALMACENERO				999,88 €	190,98 €	7,41 €	38,46 €	7,35 €	45,80 €
CHOFER DE MOTOCICLO				999,88 €	190,98 €	7,41 €	38,46 €	7,35 €	45,80 €
CHOFER DE CAMIÓN GRÚA				1.064,03 €	202,99 €	7,92 €	40,92 €	7,81 €	48,73 €
PESADOR-BASCULERO				1.003,73 €	191,70 €	7,45 €	38,61 €	7,37 €	45,98 €
GUARDA JURADO O VIGILANTE DE IND. O COM.				993,40 €	189,79 €	7,36 €	38,21 €	7,30 €	45,51 €
CABO DE GUARDIA O VIGIL. JURADO IND. O COM.				1.040,48 €	198,55 €	7,73 €	40,02 €	7,64 €	47,66 €
VIGILANTE				993,36 €	189,83 €	7,36 €	38,21 €	7,30 €	45,51 €
ORDENANZA				993,36 €	189,83 €	7,36 €	38,21 €	7,30 €	45,51 €
PORTERO				993,36 €	189,83 €	7,36 €	38,21 €	7,30 €	45,51 €
CONSERJE				1.040,01 €	197,89 €	7,70 €	40,00 €	7,61 €	47,61 €
ENFERMERO				993,36 €	189,83 €	7,36 €	38,21 €	7,30 €	45,51 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO				Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total
JEFE DE 1ª.				1.343,08 €	255,04 €	10,09 €	51,66 €	9,81 €	61,47 €
JEFE DE 2ª.				1.263,85 €	240,44 €	8,88 €	48,61 €	9,25 €	57,86 €
CAJERO EMPRESA MÁS DE 1000 TRABAJAD.				1.271,43 €	241,66 €	9,53 €	48,90 €	9,29 €	58,20 €
CAJERO EMPRESA DE 250 A 1000 TRABAJAD.				1.189,43 €	226,42 €	8,89 €	45,75 €	8,71 €	54,46 €
CAJERO EMPRESA MENOS 250 TRABAJADORES				1.106,44 €	210,91 €	8,25 €	42,56 €	8,11 €	50,67 €
OFICIAL DE 1ª.				1.178,06 €	224,28 €	8,80 €	45,31 €	8,63 €	53,94 €
OFICIAL DE 2ª.				1.118,71 €	213,21 €	8,34 €	43,03 €	8,20 €	51,23 €
AUXILIAR				1.000,91 €	191,23 €	7,42 €	38,50 €	7,35 €	45,85 €
VIAJANTE				1.143,22 €	217,78 €	8,53 €	43,97 €	8,38 €	52,35 €

PERSONAL TÉCNICO. NO TITULAR. TÉCNICO. TALLER	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE TALLER	1.340,24 €	254,49 €	10,07 €	51,55 €	9,79 €	61,34 €	24,92 €
MAESTRO DE TALLER	1.205,45 €	229,35 €	9,02 €	46,36 €	8,82 €	55,18 €	22,42 €
MAESTRO DE 2ª	1.190,39 €	226,54 €	8,90 €	45,78 €	8,71 €	54,50 €	22,14 €
CONTRAMAESTRE	1.196,94 €	227,74 €	8,95 €	46,04 €	8,76 €	54,80 €	22,26 €
ENCARGADO	1.121,54 €	213,71 €	8,36 €	43,14 €	8,22 €	51,36 €	20,86 €
CAPATAZ ESPECIALISTA	1.083,13 €	198,08 €	11,31 €	41,66 €	7,62 €	49,28 €	20,02 €
DELINEANTE PROYECTISTA	1.251,63 €	237,98 €	9,38 €	48,14 €	9,15 €	57,29 €	23,28 €
DIBUJANTE PROYECTISTA	1.244,15 €	237,98 €	9,38 €	47,85 €	9,15 €	57,00 €	23,16 €
DELINEANTE DE 1ª	1.137,56 €	216,71 €	8,49 €	43,75 €	8,34 €	52,09 €	21,16 €
PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA	1.125,30 €	214,42 €	8,39 €	43,28 €	8,25 €	51,53 €	20,93 €
FOTÓGRAFO	1.125,30 €	214,42 €	8,39 €	43,28 €	8,25 €	51,53 €	20,93 €
DELINEANTE DE 2ª	1.080,99 €	206,16 €	8,05 €	41,58 €	7,93 €	49,51 €	20,11 €
REPRODUCTOR FOTOGRÁFICO	1.009,35 €	192,74 €	7,49 €	38,82 €	7,41 €	46,23 €	18,78 €
CALCADOR	1.009,35 €	192,74 €	7,49 €	38,82 €	7,41 €	46,23 €	18,78 €
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	1.081,77 €	206,33 €	7,96 €	41,61 €	7,94 €	49,54 €	20,13 €
AUXILIARES	1.009,35 €	192,74 €	7,49 €	38,82 €	7,41 €	46,23 €	18,78 €
REPRODUCTOR Y ARCHIVERO DE PLANOS	993,36 €	189,79 €	7,36 €	38,21 €	7,30 €	45,51 €	18,49 €
TÉCNICO DE LABORATORIO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE 1ª.	1.351,60 €	256,62 €	10,16 €	51,98 €	9,87 €	61,85 €	25,13 €
JEFE DE 2ª.	1.214,92 €	232,03 €	9,09 €	46,73 €	8,92 €	55,65 €	22,61 €
ANALISTA DE 1ª	1.124,36 €	214,22 €	8,38 €	43,24 €	8,24 €	51,48 €	20,92 €
ANALISTA DE 2ª	1.033,82 €	197,34 €	7,68 €	39,76 €	7,59 €	47,35 €	19,24 €
AUXILIAR	1.009,34 €	192,74 €	7,49 €	38,82 €	7,41 €	46,23 €	18,78 €
TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE DIQUES Y VARADORES	1.340,24 €	254,54 €	10,07 €	51,55 €	9,79 €	61,34 €	24,92 €
JEFE DE MUELLES O ENCARGADOS GENERALES	1.186,54 €	225,86 €	8,87 €	45,64 €	8,69 €	54,32 €	22,07 €
BUZOS Y HOMBRES RANA	1.273,31 €	242,04 €	9,55 €	48,97 €	9,31 €	58,28 €	23,68 €
INGENIEROS, ARQUIT. Y LICENCIADOS	1.609,92 €	304,84 €	12,18 €	61,92 €	11,72 €	73,64 €	29,92 €
PERITOS Y APAREJADORES	1.536,40 €	289,58 €	11,60 €	59,09 €	11,14 €	70,23 €	28,53 €
AYUD. DE INGENIERÍA Y ARQUITECT.	1.382,84 €	262,44 €	10,40 €	53,19 €	10,09 €	63,28 €	25,71 €
PROFESORES DE ENSEÑANZA	1.221,43 €	232,37 €	9,14 €	46,98 €	8,94 €	55,92 €	22,72 €
MAESTRO INDUSTRIAL	1.239,42 €	235,66 €	9,29 €	47,67 €	9,06 €	56,73 €	23,05 €
CAPIT., PILOTOS Y MAQ. GANQUILLAS Y BARCOS DE	1.340,24 €	254,53 €	10,07 €	51,55 €	9,79 €	61,34 €	24,92 €
GRADUADOS SOCIALES	1.340,24 €	254,53 €	10,07 €	51,55 €	9,79 €	61,34 €	24,92 €
AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS	1.179,03 €	224,46 €	8,81 €	45,35 €	8,63 €	53,98 €	21,93 €
PROFESIONALES SIDERÚRGICOS	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
SIDERÚRGICOS DE 1ª	1.059,40 €	202,10 €	7,88 €	40,75 €	7,77 €	48,52 €	19,71 €
SIDERÚRGICOS DE 2ª	1.029,19 €	196,44 €	7,64 €	39,58 €	7,56 €	47,14 €	19,15 €
SIDERÚRGICOS DE 3ª	1.011,28 €	193,11 €	7,50 €	38,90 €	7,43 €	46,32 €	18,82 €
ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	924,88 €	- €	- €	35,57 €	- €	35,57 €	- €
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	924,88 €	- €	- €	35,57 €	- €	35,57 €	- €

TABLA SALARIAL AÑO 2027 DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS									
Dieta completa: 39,78€ Media dieta : 18,19€		Jornada 2027: 1.766horas		Seguro Inv. Perm. y Muerte ,Acc. o Enf. Laboral		50.045,04 €			
Plus Transporte : 51,08€ todas las categorías									
Plus Desplazamiento: 15,00€ todas las categorías									
CATEGORÍAS PROFESIONALES		TABLA SALARIAL 2027 (4%)				DIFERENCIA			
		2027						Horas Extras sin CPA ni CPT	
		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo P.	Dif. Total	Normales	
PEÓN		1.033,02 €	197,41 €	7,36 €	39,73 €	7,59 €	47,32 €	19,23 €	
ESPECIALISTA		1.077,72 €	204,70 €	7,69 €	41,45 €	7,87 €	49,32 €	20,04 €	
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACÉN		1.077,72 €	204,70 €	7,69 €	41,45 €	7,87 €	49,32 €	20,04 €	
PROFESIONALES DE OFICIO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	
OFICIAL DE 1ª.		1.144,91 €	218,22 €	8,20 €	44,04 €	8,39 €	52,43 €	21,30 €	
OFICIAL DE 2ª.		1.114,47 €	212,62 €	7,97 €	42,86 €	8,18 €	51,04 €	20,74 €	
OFICIAL DE 3ª.		1.082,94 €	207,85 €	7,78 €	41,65 €	7,99 €	49,65 €	20,17 €	
TÉC.OF.ORG.CIENTÍFICA TRABAJO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	
JEFE DE 1ª.		1.337,99 €	254,30 €	9,65 €	51,46 €	9,78 €	61,24 €	24,88 €	
JEFE DE 2ª.		1.313,47 €	249,72 €	9,47 €	50,52 €	9,60 €	60,12 €	24,42 €	
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª		1.216,41 €	233,21 €	8,74 €	46,79 €	8,97 €	55,75 €	22,65 €	
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª		1.134,51 €	216,42 €	7,63 €	43,63 €	8,32 €	51,96 €	21,11 €	
PERSONAL SUBALTERNO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	
LISTERO		1.048,32 €	200,32 €	7,48 €	40,32 €	7,70 €	48,02 €	19,51 €	
ALMACENERO		1.039,87 €	198,62 €	7,41 €	40,00 €	7,64 €	47,63 €	19,35 €	
CHÓFER DE MOTOCICLO		1.039,87 €	198,62 €	7,41 €	40,00 €	7,64 €	47,63 €	19,35 €	
CHÓFER DE CAMIÓN GRÚA		1.106,59 €	211,11 €	7,92 €	42,56 €	8,12 €	50,68 €	20,59 €	
PESADOR-BASCULERO		1.043,88 €	199,37 €	7,45 €	40,15 €	7,67 €	47,82 €	19,43 €	
GUARDA JURADO O VIGILANTE DE IND. O COM.		1.033,13 €	197,38 €	7,36 €	39,74 €	7,59 €	47,33 €	19,23 €	
CABO DE GUARDIA O VIGIL.JURADO IND. O COM.		1.082,10 €	206,50 €	7,73 €	41,62 €	7,94 €	49,56 €	20,13 €	
VIGILANTE		1.033,09 €	197,42 €	7,36 €	39,73 €	7,59 €	47,33 €	19,23 €	
ORDENANZA		1.033,09 €	197,42 €	7,36 €	39,73 €	7,59 €	47,33 €	19,23 €	
PORTERO		1.033,09 €	197,42 €	7,36 €	39,73 €	7,59 €	47,33 €	19,23 €	
CONSERJE		1.081,61 €	205,81 €	7,70 €	41,60 €	7,92 €	49,52 €	20,12 €	
ENFERMERO		1.033,09 €	197,42 €	7,36 €	39,73 €	7,59 €	47,33 €	19,23 €	
PERSONAL ADMINISTRATIVO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	
JEFE DE 1ª.		1.396,80 €	265,24 €	10,09 €	53,72 €	10,20 €	63,92 €	25,97 €	
JEFE DE 2ª.		1.314,41 €	250,06 €	8,88 €	50,55 €	9,62 €	60,17 €	24,44 €	
CAJERO EMPRESA MÁS DE 1000 TRABAJAD.		1.322,29 €	251,33 €	9,53 €	50,86 €	9,67 €	60,52 €	24,59 €	
CAJERO EMPRESA DE 250 A 1000 TRABAJAD.		1.237,01 €	235,48 €	8,89 €	47,58 €	9,06 €	56,63 €	23,01 €	
CAJERO EMPRESA MENOS 250 TRABAJADORES		1.150,70 €	219,35 €	8,25 €	44,26 €	8,44 €	52,69 €	21,41 €	
OFICIAL DE 1ª.		1.225,18 €	233,25 €	8,80 €	47,12 €	8,97 €	56,09 €	22,79 €	
OFICIAL DE 2ª.		1.163,45 €	221,74 €	8,34 €	44,75 €	8,53 €	53,28 €	21,64 €	
AUXILIAR		1.040,94 €	198,88 €	7,42 €	40,04 €	7,65 €	47,69 €	19,37 €	
VIAJANTE		1.188,95 €	226,49 €	8,53 €	45,73 €	8,71 €	54,44 €	22,12 €	

PERSONAL TÉC. NO T�TUL. TÉC. TALLER	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE TALLER	1.393,85 �	264,67 �	10,07 �	53,61 �	10,18 �	63,79 �	25,91 �
MAESTRO DE TALLER	1.253,67 �	238,52 �	9,02 �	48,22 �	9,17 �	57,39 �	23,32 �
MAESTRO DE 2�	1.238,01 �	235,60 �	8,90 �	47,62 �	9,06 �	56,68 �	23,03 �
CONTRAMAESTRE	1.244,82 �	236,85 �	8,95 �	47,88 �	9,11 �	56,99 �	23,15 �
ENCARGADO	1.166,40 �	222,26 �	8,36 �	44,86 �	8,55 �	53,41 �	21,70 �
CAPATAZ ESPECIALISTA	1.128,45 �	206,01 �	11,31 �	43,33 �	7,92 �	51,25 �	20,82 �
DELINEANTE PROYECTISTA	1.301,70 �	247,50 �	9,38 �	50,07 �	9,52 �	59,58 �	24,21 �
DIBUJANTE PROYECTISTA	1.293,92 �	247,50 �	9,38 �	49,77 �	9,52 �	59,29 �	24,08 �
DELINEANTE DE 1�	1.183,06 �	225,38 �	8,49 �	45,50 �	8,67 �	54,17 �	22,01 �
PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA	1.170,31 �	222,99 �	8,39 �	45,01 �	8,58 �	53,59 �	21,77 �
FOTÓGRAFO	1.170,31 �	222,99 �	8,39 �	45,01 �	8,58 �	53,59 �	21,77 �
DELINEANTE DE 2�	1.124,23 �	214,41 �	8,05 �	43,24 �	8,25 �	51,49 �	20,92 �
REPRODUCTOR FOTOGRÁFICO	1.049,72 �	200,45 �	7,49 �	40,37 �	7,71 �	48,08 �	19,53 �
CALCADOR	1.049,72 �	200,45 �	7,49 �	40,37 �	7,71 �	48,08 �	19,53 �
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	1.125,04 �	214,58 �	7,96 �	43,27 �	8,25 �	51,52 �	20,93 �
AUXILIARES	1.049,72 �	200,45 �	7,49 �	40,37 �	7,71 �	48,08 �	19,53 �
REPRODUCTOR Y ARCHIVERO DE PLANOS	1.033,09 �	197,38 �	7,36 �	39,73 �	7,59 �	47,33 �	19,23 �
TÉCNICO DE LABORATORIO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE 1�.	1.405,67 �	266,89 �	10,16 �	54,06 �	10,26 �	64,33 �	26,13 �
JEFE DE 2�.	1.263,52 �	241,32 �	9,09 �	48,60 �	9,28 �	57,88 �	23,51 �
ANALISTA DE 1�	1.169,34 �	222,79 �	8,38 �	44,97 �	8,57 �	53,54 �	21,75 �
ANALISTA DE 2�	1.075,18 �	205,23 �	7,68 �	41,35 �	7,89 �	49,25 �	20,01 �
AUXILIAR	1.049,71 �	200,45 �	7,49 �	40,37 �	7,71 �	48,08 �	19,53 �
TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE DIQUES Y VARADORES	1.393,85 �	264,73 �	10,07 �	53,61 �	10,18 �	63,79 �	25,92 �
JEFE DE MUELLES O ENCARGADOS GENERALES	1.234,00 �	234,89 �	8,87 �	47,46 �	9,03 �	56,50 �	22,95 �
BUZOS Y HOMBRES RANA	1.324,25 �	251,72 �	9,55 �	50,93 �	9,68 �	60,61 �	24,62 �
INGENIEROS, ARQUIT. Y LICENCIADOS	1.674,32 �	317,03 �	12,18 �	64,40 �	12,19 �	76,59 �	31,11 �
PERITOS Y APAREJADORES	1.597,86 �	301,16 �	11,60 �	61,46 �	11,58 �	73,04 �	29,67 �
AYUD. DE INGENIERÍA Y ARQUITECT.	1.438,15 �	272,94 �	10,40 �	55,31 �	10,50 �	65,81 �	26,74 �
PROFESORES DE ENSEÑANZA	1.270,29 �	241,66 �	9,14 �	48,86 �	9,29 �	58,15 �	23,62 �
MAESTRO INDUSTRIAL	1.289,00 �	245,09 �	9,29 �	49,58 �	9,43 �	59,00 �	23,97 �
CAPIT., PILOTOS Y MAQ. GANQUILLAS Y BARCOS DE	1.393,85 �	264,71 �	10,07 �	53,61 �	10,18 �	63,79 �	25,92 �
GRADUADOS SOCIALES	1.393,85 �	264,71 �	10,07 �	53,61 �	10,18 �	63,79 �	25,92 �
AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS	1.226,19 �	233,44 �	8,81 �	47,16 �	8,98 �	56,14 �	22,81 �
PROFESIONALES SIDERÚRGICOS	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
SIDERÚRGICOS DE 1�	1.101,77 �	210,18 �	7,88 �	42,38 �	8,08 �	50,46 �	20,50 �
SIDERÚRGICOS DE 2�	1.070,36 �	204,29 �	7,64 �	41,17 �	7,86 �	49,03 �	19,92 �
SIDERÚRGICOS DE 3�	1.051,73 �	200,84 �	7,50 �	40,45 �	7,72 �	48,18 �	19,57 �
ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	961,88 �	- �	- �	37,00 �	- �	37,00 �	- �
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	961,88 �	- �	- �	37,00 �	- �	37,00 �	- �

TABLA SALARIAL AÑO 2028 DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS									
Jornada 2028: 1.764horas Seguro Inv. Perm. y muerte Acc. o Enf. Laboral									
Dietas completa: 41,57€ Media dieta: 19,01€									
Plus Transporte : 53,38€ todas las categorías									
Plus Desplazamiento: 15,67€ todas las categorías									
2028									
TABLA SALARIAL 2028 (4,5%)				DIFERENCIA					
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienid	Salario Base	Incentivo P.	Dif. Total			
PEÓN	1.079,50 €	206,29 €	7,36 €	46,49 €	8,88 €	55,37 €	Normales		
ESPECIALISTA	1.126,22 €	213,91 €	7,69 €	48,50 €	9,21 €	57,71 €			
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACÉN	1.126,22 €	213,91 €	7,69 €	48,50 €	9,21 €	57,71 €			
PROFESIONALES DE OFICIO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienid	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras		
OFICIAL DE 1ª.	1.196,44 €	228,04 €	8,20 €	51,52 €	9,82 €	61,34 €			
OFICIAL DE 2ª.	1.164,62 €	222,19 €	7,97 €	50,15 €	9,57 €	59,72 €			
OFICIAL DE 3ª.	1.131,67 €	217,20 €	7,78 €	48,73 €	9,35 €	58,09 €			
TÉC.OF.ORG.CIENTIFICA TRABAJO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienid	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras		
JEFE DE 1ª.	1.398,19 €	265,74 €	9,65 €	60,21 €	11,44 €	71,65 €			
JEFE DE 2ª.	1.372,58 €	260,95 €	9,47 €	59,11 €	11,24 €	70,34 €			
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.271,15 €	243,70 €	8,74 €	54,74 €	10,49 €	65,23 €			
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.185,56 €	226,16 €	7,63 €	51,05 €	9,74 €	60,79 €			
PERSONAL SUBALTERNO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienid	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras		
LISTERO	1.095,49 €	209,33 €	7,48 €	47,17 €	9,01 €	56,19 €			
ALMACENERO	1.086,67 €	207,55 €	7,41 €	46,79 €	8,94 €	55,73 €			
CHÓFER DE MOTOCICLO	1.086,67 €	207,55 €	7,41 €	46,79 €	8,94 €	55,73 €			
CHÓFER DE CAMIÓN GRÚA	1.156,39 €	220,61 €	7,92 €	49,80 €	9,50 €	59,30 €			
PESADOR-BASCULERO	1.090,86 €	208,34 €	7,45 €	46,97 €	8,97 €	55,95 €			
GUARDA JURADO O VIGILANTE DE IND. O COM.	1.079,62 €	206,26 €	7,36 €	46,49 €	8,88 €	55,37 €			
CABO DE GUARDIA O VIGIL. JURADO IND. O COM.	1.130,80 €	215,79 €	7,73 €	48,69 €	9,29 €	57,99 €			
VIGILANTE	1.079,58 €	206,30 €	7,36 €	46,49 €	8,88 €	55,37 €			
ORDENANZA	1.079,58 €	206,30 €	7,36 €	46,49 €	8,88 €	55,37 €			
PORTERO	1.079,58 €	206,30 €	7,36 €	46,49 €	8,88 €	55,37 €			
CONSERJE	1.130,28 €	215,07 €	7,70 €	48,67 €	9,26 €	57,93 €			
ENFERMERO	1.079,58 €	206,30 €	7,36 €	46,49 €	8,88 €	55,37 €			
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienid	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras		
JEFE DE 1ª.	1.459,66 €	277,18 €	10,09 €	62,86 €	11,94 €	74,79 €			
JEFE DE 2ª.	1.373,56 €	261,31 €	8,88 €	59,15 €	11,25 €	70,40 €			
CAJERO EMPRESA MÁS DE 1000 TRABAJAD.	1.381,80 €	262,64 €	9,53 €	59,50 €	11,31 €	70,81 €			
CAJERO EMPRESA DE 250 A 1000 TRABAJAD.	1.292,68 €	246,08 €	8,89 €	55,67 €	10,60 €	66,26 €			
CAJERO EMPRESA MENOS 250 TRABAJADORES	1.202,48 €	229,22 €	8,25 €	51,78 €	9,87 €	61,65 €			
OFICIAL DE 1ª.	1.280,31 €	243,75 €	8,80 €	55,13 €	10,50 €	65,63 €			
OFICIAL DE 2ª.	1.215,81 €	231,72 €	8,34 €	52,36 €	9,98 €	62,33 €			
AUXILIAR	1.087,79 €	207,83 €	7,42 €	46,84 €	8,95 €	55,79 €			
VIAJANTE	1.242,45 €	236,68 €	8,53 €	53,50 €	10,19 €	63,69 €			

PERSONAL TÉCN. NO TITUL. TÉCN. TALLER	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienid	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE TALLER	1.456,58 €	276,58 €	10,07 €	62,72 €	11,91 €	74,63 €	27,08 €
MAESTRO DE TALLER	1.310,08 €	249,26 €	9,02 €	56,42 €	10,73 €	67,15 €	24,36 €
MAESTRO DE 2ª	1.293,72 €	246,20 €	8,90 €	55,71 €	10,60 €	66,31 €	24,06 €
CONTRAMAESTRE	1.300,83 €	247,51 €	8,95 €	56,02 €	10,66 €	66,68 €	24,19 €
ENCARGADO	1.218,89 €	232,26 €	8,36 €	52,49 €	10,00 €	62,49 €	22,67 €
CAPATAZ ESPECIALISTA	1.177,15 €	215,28 €	11,31 €	50,69 €	9,27 €	59,96 €	21,76 €
DELINEANTE PROYECTISTA	1.360,27 €	258,63 €	9,38 €	58,58 €	11,14 €	69,71 €	25,30 €
DIBUJANTE PROYECTISTA	1.352,14 €	258,63 €	9,38 €	58,23 €	11,14 €	69,36 €	25,17 €
DELINEANTE DE 1ª	1.236,30 €	235,53 €	8,49 €	53,24 €	10,14 €	63,38 €	23,00 €
PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA	1.222,97 €	233,03 €	8,39 €	52,66 €	10,03 €	62,70 €	22,75 €
FOTÓGRAFO	1.222,97 €	233,03 €	8,39 €	52,66 €	10,03 €	62,70 €	22,75 €
DELINEANTE DE 2ª	1.174,82 €	224,05 €	8,05 €	50,59 €	9,65 €	60,24 €	21,86 €
REPRODUCTOR FOTOGRÁFICO	1.096,96 €	209,47 €	7,49 €	47,24 €	9,02 €	56,26 €	20,41 €
CALCADOR	1.096,96 €	209,47 €	7,49 €	47,24 €	9,02 €	56,26 €	20,41 €
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	1.175,66 €	224,23 €	7,96 €	50,63 €	9,66 €	60,28 €	21,87 €
AUXILIARES	1.096,96 €	209,47 €	7,49 €	47,24 €	9,02 €	56,26 €	20,41 €
REPRODUCTOR Y ARCHIVERO DE PLANOS	1.079,58 €	206,26 €	7,36 €	46,49 €	8,88 €	55,37 €	20,09 €
TÉCNICO DE LABORATORIO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienid	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE 1ª	1.468,92 €	278,90 €	10,16 €	63,26 €	12,01 €	75,26 €	27,31 €
JEFE DE 2ª	1.320,38 €	252,18 €	9,09 €	56,86 €	10,86 €	67,72 €	24,57 €
ANALISTA DE 1ª	1.221,96 €	232,82 €	8,38 €	52,62 €	10,03 €	62,65 €	22,73 €
ANALISTA DE 2ª	1.123,56 €	214,46 €	7,68 €	48,38 €	9,24 €	57,62 €	20,91 €
AUXILIAR	1.096,95 €	209,47 €	7,49 €	47,24 €	9,02 €	56,26 €	20,41 €
TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienid	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE DIQUES Y VARADORES	1.456,58 €	276,64 €	10,07 €	62,72 €	11,91 €	74,64 €	27,08 €
JEFE DE MUELLES O ENCARGADOS GENERALES	1.289,53 €	245,46 €	8,87 €	55,53 €	10,57 €	66,10 €	23,98 €
BUZOS Y HOMBRES RANA	1.383,84 €	263,04 €	9,55 €	59,59 €	11,33 €	70,92 €	25,73 €
INGENIEROS, ARQUIT. Y LICENCIADOS	1.749,66 €	331,30 €	12,18 €	75,34 €	14,27 €	89,61 €	32,52 €
PERITOS Y APAREJADORES	1.669,76 €	314,71 €	11,60 €	71,90 €	13,55 €	85,46 €	31,01 €
AYUD. DE INGENIERÍA Y ARQUITECT.	1.502,87 €	285,22 €	10,40 €	64,72 €	12,28 €	77,00 €	27,94 €
PROFESORES DE ENSEÑANZA	1.327,45 €	252,54 €	9,14 €	57,16 €	10,87 €	68,04 €	24,69 €
MAESTRO INDUSTRIAL	1.347,01 €	256,12 €	9,29 €	58,01 €	11,03 €	69,03 €	25,05 €
CAPIT., PILOTOS Y MAQ. GANQUILLAS Y BARCOS DE	1.456,58 €	276,62 €	10,07 €	62,72 €	11,91 €	74,64 €	27,08 €
GRADUADOS SOCIALES	1.456,58 €	276,62 €	10,07 €	62,72 €	11,91 €	74,64 €	27,08 €
AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS	1.281,37 €	243,94 €	8,81 €	55,18 €	10,50 €	65,68 €	23,83 €
PROFESIONALES SIDERÚRGICOS	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrienid	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
SIDERÚRGICOS DE 1ª	1.151,35 €	219,64 €	7,88 €	49,58 €	9,46 €	59,04 €	21,42 €
SIDERÚRGICOS DE 2ª	1.118,52 €	213,49 €	7,64 €	48,17 €	9,19 €	57,36 €	20,81 €
SIDERÚRGICOS DE 3ª	1.099,06 €	209,87 €	7,50 €	47,33 €	9,04 €	56,37 €	20,45 €
ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	1.005,16 €	- €	- €	43,28 €	- €	43,28 €	- €
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	1.005,16 €	- €	- €	43,28 €	- €	43,28 €	- €