

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Defta Spain, S. L. U. (código número 28004812011988).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Defta Spain, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 18 de noviembre 2025; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 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, y en el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 20 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

DEFTA SPAIN, S. L. U.
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 2025 - 2028

PARTES INTERVINIENTES

El presente Convenio Colectivo de Empresa se conviene y concierta por las siguientes partes intervinientes:

De una parte, la representación de la empresa DEFTA SPAIN, S. L. U. (CIF B 78472156), en adelante la Empresa, integrada por:

D. CARLOS ENCABO PÉREZ
D^a. FÁTIMA SANTANO RINO
D. RUBÉN MANZANEQUE CASTELLANOS
D. ALFONSO SÁNCHEZ MOLINA

Asesor: D. Francisco Miguel Gil Jerez

Y, de otra parte, la representación de las personas trabajadoras, el Comité de Empresa, integrado por:

D. PEDRO FERNÁNDEZ MORENO
D. DIMAS ALONSO MARTÍNEZ D^a. GEMA LUENGO NAVAS
D. DAVID VERASTEGUI JURADO
D. IHOSVANY GARCÍA ORTIZ

Asesor: D^a Yoanna Seara Jiménez por UGT.

Ambas partes, según intervienen, se reconocen como interlocutores/as válidos/as para negociar y pactar el presente Convenio Colectivo de la Empresa DEFTA SPAIN S. L. U. por reunir los requisitos de legitimación exigidos en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, y lo llevan a efecto bajo las estipulaciones y condiciones que se detallan en adelante.

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO, DENUNCIA Y NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Artículo 1.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo de Empresa será de aplicación exclusivamente en el centro de trabajo de la empresa, ubicado en las instalaciones del Polígono Industrial "Nuestra Sra. del Butarque", calle Ramón y Cajal, número 12, en el municipio de Leganés, provincia de Madrid.

Artículo 2.- Ámbito Funcional y Personal.

El presente convenio establece las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre la Empresa y las personas trabajadoras en su ámbito territorial y personal, fijando los derechos y obligaciones, prestaciones y contraprestaciones recíprocas que han de regir, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales, sustituyendo en su totalidad a los Convenios Colectivos, Pactos de Empresa, Acuerdos o Normas Internas, que hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo vinieran aplicándose.

Por acuerdo de las partes intervinientes, se amplía el ámbito personal del convenio colectivo al personal técnico y administrativo de la empresa, además del personal de producción, quedando excluido solamente el personal directivo.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, contados desde el día 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 4.- Denuncia y Prórrogas.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formularse por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión, y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, o de no cumplirse los requisitos de forma y antelación exigidos para su eficacia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos, a partir del día 1 de enero de 2029.

Una vez formulada la denuncia, con la forma y antelación exigidas en el primer párrafo de este artículo, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones en los 30 días siguientes a su formulación, ajustándose al procedimiento establecido por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 89.

Hasta la entrada en vigor del nuevo convenio o norma que lo sustituya, el presente se entenderá prorrogado provisionalmente a todos los efectos.

Artículo 5.- Unidad de Convenio y Vinculación a lo Pactado.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se considerarán globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas y pactadas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.- Compensación y Absorción.

Los conceptos salarios base y antigüedad tienen el carácter de mínimos, y en base a ello los incrementos y mejoras relativas a los mismos, no serán compensables ni absorbibles para la totalidad de las personas trabajadoras.

Cualquier mejora resultante del convenio, así como las pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, serán compensadas y absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza.

El resto de conceptos salariales se aplicará según el anexo I del presente documento.

Artículo 7.- Sustitución de Condiciones.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que ahora se establecen, por estimar y aceptar que, en su

conjuntoy globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras sobre las anteriormente aplicadas.

En el orden económico, para la aplicación de este convenio se estará a lo pactado, con abstracción y sin condicionamiento a anteriores conceptos retributivos, en cuantía y regulación, quedando en consecuencia sin efecto todos los acuerdos y pactos anteriores al presente Convenio Colectivo.

Artículo 8.- Garantías Personales.

Se respetarán en su contenido económico las situaciones personales que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan las condiciones pactadas en este convenio, manteniéndose estrictamente ad personam mientras no sean absorbidas o compensadas.

CAPÍTULO II

ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.- Facultades de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo corresponde de forma exclusiva a la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad y calidad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, objetivo para cuya consecución es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y personas trabajadoras. Por lo tanto, es potestativo de la Empresa adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejoras de métodos, etc.; y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia. La representación legal de los trabajadores/as participará en las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta, y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la Legislación vigente.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que tendrá, en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar de sus decisiones al respecto.

Artículo 10.- Absentismo.

Las partes firmantes de este convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral, especialmente las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorarlo como un incremento de los costes de personal y, en consecuencia, como causa directa de situaciones anormales en la actividad de la empresa que afectan a la seguridad y a la estabilidad de los puestos de trabajo, al favorecer la falta de competitividad de la empresa por disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad de la producción.

Artículo 11.- Definición de Rendimientos y Período de Adaptación.

El Rendimiento Mínimo Exigible será la actividad denominada 100. El Rendimiento Mínimo Exigible deberá ser alcanzado tras un período de adaptación que no será superior a 125 horas. Durante este período de adaptación, el rendimiento mínimo exigible no será inferior al 80% del establecido.

Al alcanzar el Rendimiento Mínimo Exigible, la actividad 100, y hasta el nivel 119 inclusive, el/la trabajador/a percibirá la retribución anual de convenio más la antigüedad que le pudiera corresponder.

Se considera Rendimiento Correcto el correspondiente a los niveles de actividad comprendidos en el intervalo del 120 al 135, ambos inclusive

Se considera como Rendimiento Óptimo el correspondiente a los niveles de actividad comprendidos en el intervalo del 136 al 149, ambos inclusive.

Finalmente, el nivel de actividad 150 o superior, se denominará Rendimiento Óptimo Plus.

Artículo 12.- Trabajos de distinta categoría.

La dirección de la empresa podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar tareas de distinto nivel o grupo profesional reintegrándoles a su antiguo puesto de trabajo cuando cesen las causas que motivaron el cambio.

Cuando se trate de grupo profesional o nivel superior, este cambio tendrá la duración máxima prevista en el vigente artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en las situaciones de enfermedad o accidente, ya sea común o profesional, licencias, excedencias y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan tales circunstancias, sin que la persona trabajadora pueda por ello reclamar el ascenso. La retribución, en tanto se desempeñe el trabajo de grupo profesional superior, será la que corresponda al nuevo puesto.

Cuando se desempeñen temporalmente funciones de Jefe/a de Equipo, se percibirá el Plus correspondiente, en los términos establecidos en el artículo 27 de este convenio.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad se destinara a una persona trabajadora tareas correspondientes a un grupo profesional inferior a la suya, se hará por el tiempo mínimo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicando tal situación a los/as representantes de las personas trabajadoras. Si el cambio se produjera por petición de la persona trabajadora, su salario será el correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 13.- Clasificación Profesional y Reestructuración de las Categorías de Especialistas.

El puesto de trabajo constituye la unidad básica sobre la que se asienta la estructura la organización y se define como el conjunto de tareas, deberes y responsabilidad profesional que son desempeñados en cada momento por una persona trabajadora con carácter habitual.

A título orientativo, se han acordado los grupos profesionales estableciendo una equivalencia respecto al anterior convenio, según se muestra en el Anexo V del presente convenio.

Desde el 1-1-2022, las personas trabajadoras con Grupo Profesional 8 y que completen tres años en este grupo como trabajadores/as fijos/as en plantilla o con contrato de relevo, serán ascendidos/as al Grupo 7

Artículo 14.- Métodos y Tiempos.

La Empresa, por medio de su Departamento de Métodos y Tiempos, analizará los tiempos o rendimientos de cada operación o trabajo, tanto actual como de nueva creación.

La Empresa podrá efectuar la revisión de los tiempos y rendimientos actuales por alguna de las siguientes causas:

- a. Por reforma de métodos o procedimientos industriales o administrativos.
- b. Cuando se hubiese incurrido de modo evidente en error de cálculo o medición.
- c. Si se hubiese producido un cambio en el número o cualificación de las personas trabajadoras intervinientes en un procedimiento, trabajo o tarea.

A este respecto, el Comité de Empresa conocerá, conforme a lo establecido en la legislación vigente, los estudios realizados, emitiendo en forma y plazo el oportuno informe en caso de disconformidad. No obstante, esta disconformidad no paralizará la implantación y ejecutividad de la revisión efectuada por la Empresa.

Para cuantas discrepancias pudieran plantearse sobre lo anterior, existirá una Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos, que gozará de las más amplias facultades para entender de cuantas cuestiones, dudas y reclamaciones le sean presentadas individual o colectivamente.

La Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos estará integrada por dos personas representantes de la empresa y dos del Comité de Empresa, y se constituirá por iniciativa indistinta de cualquiera de las dos representaciones, que deberá comunicarse por escrito a la otra con un plazo mínimo de cinco días de antelación.

Tanto el informe del Comité de Empresa, como el de la Comisión Paritaria, no serán vinculantes para las partes en desacuerdo, que podrán formular la oportuna reclamación ante el organismo competente, sin que este hecho suspenda la implantación y ejecutividad de la revisión efectuada por la Empresa.

CAPÍTULO III**CONTRATACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO****Artículo 15.- Período de Prueba.**

Los ingresos se considerarán realizados en período de prueba, cuya duración será variable según la índole de los puestos a cubrir, y que no podrá ser superior a los tiempos fijados en la siguiente escala:

- Directivos/as, Ingenieros/as y Titulados/as Superiores (o Grupo profesional correspondiente): seis meses.
- Técnicos/as, Ingenieros/as Técnicos/as y Titulados/as Medios (o Grupo profesional correspondiente): dos meses.
- Oficiales/as, Administrativos/as y Técnicos/as Auxiliares (o Grupo profesional correspondiente): un mes.
- Especialistas, Peones y Aprendices (o Grupo profesional correspondiente): quince días.

Artículo 16.- Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y con los siguientes plazos de preaviso:

- Directivos/as, Ingenieros/as y Titulados/as Superiores (o Grupo profesional correspondiente): dos meses.
- Técnicos/as, Ingenieros/as Técnicos/as y Titulados/as Medios (o Grupo profesional correspondiente): un mes.
- Oficiales/as, Administrativos/as y Técnicos/as Auxiliares (o Grupo profesional correspondiente): quince días
- Especialistas, Peones y Aprendices (o Grupo profesional correspondiente): quince días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación, en el finiquito, o en los salarios adecuados, el importe del salario correspondiente, en cómputo anual, a los días de preaviso omitidos.

Cumplida correctamente por la persona trabajadora la obligación de preaviso, el retraso de la empresa en la liquidación de los conceptos retributivos correspondientes a la fecha de finalización de la relación laboral, supondrá para la persona trabajadora el derecho a ser indemnizada con un día de salario por cada día de retraso, con el límite del propio plazo de preaviso.

La empresa vendrá obligada a comunicar a las personas trabajadoras, con una antelación mínima de quince días, la prórroga o la finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior al año.

Artículo 17.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

Las personas trabajadoras que lo soliciten y que tengan la edad reglamentaria al efecto, accederán a la jubilación parcial, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente. Dentro de los límites de reducción de jornada por jubilación parcial establecidos por la normativa vigente, la empresa y la persona trabajadora_sustituída podrán pactar la distribución de su jornada de trabajo y el horario para la realización de la misma.

Entendiendo las partes firmantes de este convenio que este sistema posibilita el relevo generacional y el rejuvenecimiento de la plantilla, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de este tipo de contratos.

Artículo 18.- Contratos por Circunstancias de la producción y Formación

En lo relativo a este tipo de contrataciones, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 19.- Medidas de Reserva de Empleo a favor de Personas con Discapacidad. LISMI.

En cuanto a las obligaciones relacionadas con esta materia, se estará a lo que la legislación vigente en cada momento establezca. En la actualidad, el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece

la reserva de un 2% para empresas de más de 50 personas trabajadoras, y el RD 364/2005 regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor las personas trabajadoras con discapacidad.

Artículo 20.- Ascensos y Promociones.

La Dirección de la empresa tendrá en cuenta, para los ascensos del grupo profesional, los siguientes aspectos: la existencia de una vacante, y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta; el aprovechamiento de la persona trabajadora en el período de entrenamiento y su rendimiento en la realización del trabajo; la capacidad de la persona trabajadora para asumir mayores responsabilidades en la empresa.

La decisión sobre el ascenso será competencia exclusiva de la Dirección de la empresa, que, no obstante, comunicará a los/as representantes de las personas trabajadoras la existencia de la vacante y su decisión de cubrirla, las condiciones o requisitos que deben reunir los/as aspirantes y las características de las pruebas de selección, si las hubiere

CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 21.- Incrementos Salariales.

Para el ejercicio 2025, a 1 de Enero de 2025 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre de 2024 en un 2,7%. En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa.

Para el ejercicio 2026, a 1 de Enero de 2026 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre de 2025 en un 2,5%. En el caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2026 se situará en un nivel superior al 2,5 % en el año 2026, se efectuará, a 31 de Diciembre, una actualización salarial del 50 % de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del Convenio para 2026, siempre sin carácter retroactivo. En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa

Respecto a los ejercicios 2027 y 2028:

Para el ejercicio 2027, a 1 de enero de 2027 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre de 2026 en un 2%. En el caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2027 se situará en un nivel superior al 2 % en el año 2027, se efectuará, a 31 de Diciembre, una actualización salarial del 50 % de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del Convenio para 2027, siempre sin carácter retroactivo. En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa.

Para el ejercicio 2028, a 1 de Enero de 2028 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre de 2027 en un 2%. En el caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2028 se situará en un nivel superior al 2 % en el año 2028, se efectuará, a 31 de Diciembre, una actualización salarial del 50 % de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del Convenio para 2028, siempre sin carácter retroactivo. En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa.

No habrá actualización de tablas salariales con respecto al IPC real al final de la vida del convenio, es decir del periodo temporal del mismo. Exclusivamente lo pactado en anteriores párrafos.

Los conceptos susceptibles de incremento son los señalados en el Anexo I. "Tabla de Conceptos"

Ejemplo actualización tablas salariales:

	% INCREMENTO PACTADO CONVENIO	% IPC INTERANUAL AÑO (DATOS FICTICIOS)	50% IPC INTERANUAL	OBSERVACIONES
	A	B	$C=(B-A)*50\%$	
2025	2,7%		No se revisa	Se incrementa las tablas 2025 con el 2,7%
2026	2,5%	3	$C=3-2,5=0,5*50\%=0,25$	Se incrementan las tablas 2026 con el 0,25%, a los únicos efectos de calcular las tablas definitivas para el 2027. Sin carácter retroactivo
2027	2%	3	$C=3-2=1*50\%=0,5$	Se incrementarían las tablas 2027 con el 0,5% a los únicos efectos de calcular las tablas definitivas para el 2028. Sin carácter retroactivo.
2028	2%	4	$C=4-2=2*50\%=1$	Se incrementarían las tablas 2028 con el 1% a los únicos efectos de calcular las tablas definitivas para el 2029. Sin carácter retroactivo.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio para el año 2025 deberán abonarse en el plazo máximo de un mes a partir de su publicación en el BOCM.

Artículo 22.- Retribuciones, Pago de Salarios y Anticipos.

Las Tablas Salariales del Anexo VII recogen la retribución anual para cada grupo profesional.

El pago de los salarios será mensual, mediante transferencia bancaria. A estos efectos, la liquidación de los mismos se realizará el día 30 de cada mes. Cuando esta fecha coincida con festivo, sábado o domingo, se adelantará el abono de los salarios al último día hábil del mes.

Con el fin de poder efectuar las liquidaciones en las fechas señaladas, se hace necesario que los conceptos variables (primas, horas extras, ausencias, etc.) se consideren hasta el día 15 de cada mes, salvo que este coincida en festivo, en cuyo caso se hará el día hábil anterior. Toda incidencia producida fuera de las fechas de liquidación de cada mes se regularizará en la liquidación del mes siguiente.

El día 15 de cada mes se realizará un anticipo a cuenta de las personas trabajadoras que previamente a la fecha del 30 Septiembre 2010, percibían este concepto. Por un importe de 450 euros. Si la citada fecha coincidiera en sábado, domingo o festivo, se adelantará el pago del anticipo al primer día hábil anterior inmediato.

Artículo 23.- Retribución de Convenio.

Sustituye e integra a los anteriores conceptos Salario Base y Plus de convenio. Constituye la remuneración anual ordinaria mínima para cada grupo profesional incluyendo las vacaciones y las pagas extraordinarias de verano y navidad. Su importe será el que se establece en la Tabla Salarial que se incorpora a este convenio como Anexo VII, y estará sujeta a la revisión salarial que se establezca para cada año.

Artículo 24.- Antigüedad.

Consistente en el abono de quinquenios por el tiempo de servicios continuados de la persona trabajadora en la empresa. Su importe será el que se establece en la Tabla Salarial

que se incorpora a este convenio como Anexo VII y estará sujeta a la revisión salarial que se establezca para cada año y se incluirá en las vacaciones y en las pagas extraordinarias de verano y navidad.

Artículo 25.- Plus de Nocturnidad.

Retribuye la prestación de servicios en el turno de noche y se devengará por la hora efectivamente trabajada. Por tanto, no se incluirá en las pagas extraordinarias de verano y navidad y quedará excluido de la retribución por vacaciones siempre y cuando no constituya retribución habitual y ordinaria del trabajador. Este complemento será del 27,28%, calculado sobre el salario base, de cada grupo profesional que se incorporará en las tablas salariales de este convenio adjuntas en el anexo VII.

Este complemento se regirá por las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho periodo nocturno, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por la toda la jornada.
- c) A efectos de percibir el plus previsto en este artículo, se considerará como trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 06.00 horas.

Quedan exceptuados de todo lo anterior los trabajos que, por su propia naturaleza, sean de horario nocturno, como guardas, vigilantes, etc.; es decir, se excluye al personal que hubiera sido contratado para realizar su función expresamente durante el horario nocturno.

De igual manera, quedan excluidos/as de este complemento todos los/as trabajadores/as ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos nocturnos como consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

Artículo 26.- Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad.

Las circunstancias de toxicidad, penosidad y peligrosidad que pudieran existir en los distintos puestos de trabajo, ya se han tenido en cuenta, con carácter general, al establecer las retribuciones que se asignan a cada grupo profesional. No procederá por tanto el abono de ningún complemento salarial específico por este concepto.

No obstante, si en el futuro, por causas o circunstancias excepcionales, se produjera una variación sustancial en las condiciones de trabajo a que este artículo se refiere, la Dirección de la Empresa, en el plazo de 60 días a contar desde el siguiente al que tuviera conocimiento de ello, estudiará la forma de hacer desaparecer esas condiciones especialmente tóxicas, penosas o peligrosas, o de reducirlas hasta los máximos permitidos.

Solamente en el caso de persistir las condiciones excepcionales transcurrido el citado plazo de 60 días, se abonará un complemento salarial que se percibirá por hora efectivamente trabajada. Por tanto, no se incluirá en las pagas extraordinarias de verano y navidad y quedará excluido de la retribución por vacaciones siempre y cuando no constituya retribución habitual y ordinaria la persona trabajadora. Este complemento será del 21,82% calculado sobre los importes establecidos para cada grupo profesional en la Tabla para Cálculo de Pluses que se incorpora a las tablas salariales adjuntas como ANEXO VII.

Artículo 27.- Plus de Jefe/a de Equipo.

Corresponde percibir este plus a la persona trabajadora que, procedente (grupo profesional 5 y 7), asume el control del trabajo de un grupo o equipo de oficiales/as o especialistas, en número no inferior a uno ni superior a doce. El Jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de grupo profesional superior a la suya.

Su importe será el que se establece en la Tabla Salarial que se incorpora a este convenio como Anexo VII y estará sujeto a la revisión salarial que se establezca para cada año, se incluirá en las vacaciones y en las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Artículo 28.- Complemento por Cambio del Turno de Mañana al Turno de Tarde o de Noche.

El personal que, habiendo sido contratado específicamente para el turno de mañana, pase a prestar servicios en el turno de tarde o en el de noche, percibirá un plus de índole funcional no consolidable, en las cuantías que se detallan a continuación, por día efectivo de trabajo y según turno:

- Turno de Tarde: 9,72 euros (1,21 euros por hora).
- Turno de Noche: 18,60 euros (2,32 euros por hora).

Este complemento quedará excluido de la revisión salarial que se establezca para cada año, y se incluirá en las vacaciones, pero no en las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

En la cuantía correspondiente al turno de noche se considera incluido el Plus de Nocturnidad del artículo 25 de este convenio, por lo que no procederá el abono del mismo en este caso.

En la cuantía señalada para el turno de tarde, y a los efectos previstos en el párrafo segundo del artículo 25 de este convenio, se considera incluido el Plus de Nocturnidad correspondiente a la hora de trabajo comprendido entre las 21:45 y las 22:45 horas.

En caso de que la prestación de servicios en la jornada ordinaria fuera incompleta en cualquiera de los turnos citados, y sea cual sea la causa de ello, se percibirá la parte proporcional de este complemento en relación con las horas realmente trabajadas en turno de tarde o de noche.

Artículo 29.- Plus de Transporte.

Su importe será el correspondiente al gasto de desplazamiento de la persona trabajadora desde su domicilio al centro de trabajo, en transporte público. Se tomará como domicilio de referencia el designado por la persona trabajadora en el momento de incorporación en la organización. El importe de este complemento no salarial se ajustará en todo momento a las variaciones que se produzcan en las tarifas de transporte público mostradas por el Consorcio de Transporte Público. El itinerario o tipo de tarjeta de transportes (billete sencillo, billetes de 10 viajes o abonos transportes) será decisión de la empresa. No se percibirá en vacaciones ni se integrará en las pagas extraordinarias.

En este sentido, a efectos de conocimiento de las tarifas existentes a la firma del convenio estos son los siguientes, <https://www.crtm.es/billetes-y-tarifas/billetes-y-abonos/abono-transportes/abono-treinta-dias/>.

En el caso de que el importe de este completo sea superior a la tarifa publicada por el Consorcio de Transportes Públicos de Madrid, no aplicará actualización negativa.

LOCALIDAD	ZONA	IMPORTE	PRECIO DIARIO
MADRID	B1	38,20 €	1,92 €
GETAFE	B1-B2	28,70 €	1,44 €
LEGANÉS	B1-B2	28,70 €	1,44 €
MÓSTOLES	B1-B2	28,70 €	1,44 €
FUENLABRADA	B1-B2	28,70 €	1,44 €
ARROYOMOLINOS	B3	49,20 €	2,47 €
PARLA	B1-B2	28,70 €	1,44 €
ILLESCAS	E1	66,30 €	3,33 €
VISO	E1	66,30 €	3,33 €
VALDEMORO	B3	49,20 €	2,47 €
HUMANES	B3	49,20 €	2,47 €
YUNCOS	E1	66,30 €	3,33 €
MIRAFLORES	B1-B2	28,70 €	1,44 €

Artículo 30.- Pagas Extraordinarias.

La empresa abonará dos pagas o gratificaciones extraordinarias al año, una durante el mes de julio y la otra durante el mes de diciembre.

El importe de la Paga Extraordinaria de Julio, o Paga de Verano, será de treinta días de retribución de convenio, más la antigüedad y la media de prima obtenida por la persona trabajadora en el trimestre natural anterior; es decir, en los meses de abril, mayo y junio. El devengo de esta paga se producirá en el primer semestre natural del año, en proporción al tiempo efectivo de trabajo durante el mismo.

El importe de la Paga Extraordinaria de Diciembre, o Paga de Navidad, será de treinta días de retribución de convenio, más la antigüedad y la media de prima obtenida por la persona trabajadora en el trimestre natural anterior; es decir, en los meses de septiembre, octubre y noviembre. El devengo de esta paga se producirá en el segundo semestre natural del año, en proporción al tiempo efectivo de trabajo durante el mismo.

En el recibo de salarios que corresponda aparecerán desglosados los distintos conceptos que integran cada paga extraordinaria y sus importes.

Artículo 31.- Primas de Producción.

Para el 2025, se mantiene el actual valor de la Tabla de Primas, como se refleja en el Anexo II. Para el año 2026 se incrementa en un 40% sobre el incremento definido el artículo 21 "incremento salarial", es decir 2,5%, para el año 2026 siendo el porcentaje de incremento un 1%, para el 2027 se incrementa en un 60% sobre el incremento definido el artículo 21 "incremento salarial" y el 2028 se incrementa en un 100% sobre el incremento definido el artículo 21 "incremento salarial". Todo ello sin carácter retroactivo, en caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa.

A partir del 1 de enero 2025 se acuerdan un valor para la prima fija al 140 por hora efectiva de trabajo, para los empleados del Grupo 8, 7 y Grupo 5 nivel A y B (Personal Obrero). Salvo acuerdo previo, consensuado en el seno del Comité de Métodos y Tiempo.

Los códigos o incidencias se cobrarán al nivel de 140.

– A modo de ejemplo Tabla de Primas 2025

ESCALA DE RENDIMIENTO	PRIMAS POR HORAS	ESCALA DE RENDIMIENTO	PRIMA POR HORA
100 a 119	- €	140	2,268 €
120	0,454 €	141	2,318 €
121	0,534 €	142	2,398 €
122	0,635 €	143	2,479 €
123	0,726 €	144	2,558 €
124	0,816 €	145	2,639 €
124	0,907 €	146	2,719 €
126	0,988 €	147	2,799 €
127	1,089 €	148	2,879 €
128	1,169 €	149	2,959 €
129	1,270 €	150	3,039 €
130	1,361 €	151	3,120 €
131	1,441 €	152	3,199 €
132	1,542 €	153	3,280 €
133	1,623 €	154	3,360 €
134	1,714 €	155	3,440 €
135	1,794 €	156	3,520 €
136	1,915 €	157	3,601 €
137	2,016 €	158	3,680 €
138	2,097 €	159	3,761 €
139	2,177 €	160	3,840 €

– A modo de ejemplo Tabla de Primas 2026 (1%) (Incremento del 40% sobre el incremento salarial pactado para el 2026 2,5%).

ESCALA DE RENDIMIENTO	PRIMAS POR HORAS	ESCALA DE RENDIMIENTO	PRIMA POR HORA
100 a 119	- €	140	2,291 €
120	0,459 €	141	2,341 €
121	0,539 €	142	2,422 €
122	0,641 €	143	2,504 €
123	0,733 €	144	2,584 €
124	0,824 €	145	2,665 €
124	0,916 €	146	2,746 €
126	0,998 €	147	2,827 €
127	1,100 €	148	2,908 €
128	1,181 €	149	2,989 €
129	1,283 €	150	3,069 €
130	1,375 €	151	3,151 €
131	1,455 €	152	3,231 €
132	1,557 €	153	3,313 €
133	1,639 €	154	3,394 €
134	1,731 €	155	3,474 €
135	1,812 €	156	3,555 €
136	1,934 €	157	3,637 €
137	2,036 €	158	3,717 €
138	2,118 €	159	3,799 €
139	2,199 €	160	3,878 €

A partir del 1 de enero 2022 estarán afectas al cobro de la prima de producción, exclusivamente las personas trabajadoras que presten sus servicios de forma directa en los departamentos de Matricería, Carretilleros/as, Mantenimiento y Producción (incluyendo jefes/as de equipo de producción) y que hasta ahora no lo cobraban. El cobro de la prima de producción

será gradual, de tal forma que durante el año 2022 se cobrará el 50%, el año 2023 será 75% y para el año 2024 será 100%, del importe de la misma.

Estarán excluidos del pago de la prima de producción, el personal que a fecha 2017, no percibiera este concepto periódicamente como consecuencia de tener un salario pactado con la empresa.

Se acuerda que el redactado implica a personas trabajadoras que prestan servicios ahora y en el futuro de forma directa en los departamentos de matricería, carretilleros/as, producción, jefes/as de equipo de producción y mantenimiento, que a día de hoy perciben bonus, pasarán a percibir prima productiva y dejarán de percibir el bonus anual desde el 2022.

Artículo 32.- Prima anual

Para las personas empleadas que no cobren la prima de producción tipificada en el artículo 31, se asignará, en su caso, una retribución anual, no consolidable ni revisable, pactada de forma individual con cada persona trabajadora y variable en función de la consecución o no de los objetivos anuales pactados con cada uno.

Se abonará, si corresponde, bajo el concepto de "prima productiva" en un único pago durante el mes de marzo, en base a la consecución de los objetivos marcados durante el año inmediatamente anterior.

La Dirección de la empresa será quien tenga la potestad de asignarlo y de cuantificarlo, en función de lo que considere al comprobar el cumplimiento de los objetivos o no, por cada persona trabajadora. No obstante, si se consiguen el 100% de los objetivos, nunca será inferior a 2000 euros / brutos anuales.

Artículo 33.- Complemento Personal por Modificación del Sistema de Primas.

En virtud de lo establecido en el artículo 25 del Convenio Colectivo de MECAUTO para los años 2006 a 2008, y como consecuencia de la modificación que dicho Convenio introdujo en el sistema de primas de producción, las personas trabajadoras que tuvieran la condición de fijas en plantilla en fecha 1 de enero de 2006, que estuvieran sujetas o incluidas en un sistema de primas en ese momento, consolidarán, como complemento de naturaleza personal, un concepto salarial que se denominará "COMPLEMENTO PERSONAL POR MODIFICACION DEL SISTEMA DE PRIMAS" (C.P.M.S.P.).

Se trata en todo caso de un complemento "ad personam", establecido exclusivamente para las personas trabajadoras actuales o futuras de la empresa, ni a aquellos/as que se incorporen a este convenio como consecuencia de la ampliación del ámbito personal establecida en el artículo 2.

Su importe será el que se establece en la Tabla Salarial que se incorpora a este convenio como Anexo VII y estará sujeto a la revisión salarial que se establezca para cada año, se incluirá en las vacaciones y en las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

En cuanto a la compensación o absorción de este concepto salarial, ambas partes acuerdan que será compensable o absorbible con cualquier otro incremento salarial que pudiera producirse en el sistema de primas de la empresa, o por cualquier otro concepto salarial homologable, establecido por norma pactada, convencional o legal, que retribuya una mayor cantidad o calidad del trabajo.

Artículo 34.- 26.3 Estatuto de los Trabajadores

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, los importes correspondientes a dicho concepto estarán sujetos a revisión salarial, según lo pactado en el artículo 21 "Incrementos Salariales", del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO V**JORNADA, CALENDARIO LABORAL, HORARIOS, PERMISOS Y LICENCIAS****Artículo 35.- Jornada Laboral.**

La jornada de trabajo para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 será de 1752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Dentro de la jornada señalada, las personas trabajadoras dispondrán de 24 horas anuales en concepto de asuntos propios. Para poder disfrutar de estas horas, deberán solicitarlo con una antelación mínima de siete días, reservándose la Dirección la facultad de concederlo para el momento solicitado o proponer otra fecha por motivos de organización y ordenación del trabajo.

El cómputo de la jornada de trabajo se hará de forma que, en todo caso, la persona trabajadora se encuentre efectivamente en su puesto de trabajo, tanto al comienzo como al final de la jornada. En consecuencia, quedan excluidos del cómputo de la jornada los tiempos de transporte, aseo, cambio de ropa, fichaje o descansos.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios a jornada completa y continuada, tendrán derecho a una pausa de 15 minutos para "bocadillo", que contará como tiempo efectivamente trabajado. Durante este periodo de tiempo, la persona trabajadora no podrá abandonar el centro de trabajo.

Aquella persona trabajadora que, a la hora señalada, no esté en condiciones de iniciar su jornada de trabajo, cometerá una falta de puntualidad. Igualmente, se considera abandono del puesto de trabajo, el cese efectivo en la labor encomendada ante de la hora señalada para la finalización de su jornada.

Artículo 36.- Calendario Laboral.

El calendario laboral para el año 2025 será el que se figura en el Anexo IV de este convenio.

Este calendario laboral no será de aplicación al personal que, según su contrato de trabajo, tenga asignada una jornada semanal distinta de la de lunes a viernes.

El calendario laboral deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

Artículo 37.- Horarios de Trabajo.

La fijación de los horarios será facultad de la empresa, siendo preceptiva la consulta al comité de empresa, según se establece en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Quedan establecidos como generales, los siguientes horarios de trabajo para los distintos turnos:

TURNO DE MAÑANA: Entrada a las 06:45 horas, salida a las 14.45 horas.

TURNO DE TARDE: Entrada a las 14.45 horas, salida a las 22:45 horas.

TURNO DE NOCHE: Entrada a las 22:45 horas, salida a las 06:45 horas.

Estos horarios no serán de aplicación a aquellas personas trabajadoras que, según su contrato de trabajo, tengan establecido otro distinto.

Artículo 38.- Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada. De común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y 15 minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse. Igualmente, también se podrán compensar económicamente, se abonarán por importe de la hora ordinaria más un incremento del 15% sobre esta (retribución convenio y antigüedad), respetando, en cualquier caso, los límites establecidos por la legislación vigente.

Artículo 39.- Vacaciones Anuales Retribuidas.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborales y se abonarán sobre los conceptos determinados en el Anexo I del presente convenio o en su defecto, por el salario bruto pactado que viniera percibiendo la persona trabajadora, asimismo, y respecto a la prima productiva durante el periodo vacacional, toda persona trabajadora que haya devengado este concepto, percibirá la media de prima obtenida en los tres meses inmediatamente anteriores al disfrute de sus vacaciones, exceptuándose de dicho computo el mes de julio.

Salvo acuerdo individual con la persona o personas trabajadoras, el disfrute de las vacaciones anuales se efectuará obligatoriamente en las fechas señaladas en el Calendario Laboral que figura en el anexo IV de este convenio, no obstante lo anterior, y salvo los supuestos previstos en los siguientes párrafos, cuando por necesidades del servicio, la persona trabajadora no pueda disfrutar todas las vacaciones dentro del año natural, deberá obligatoriamente disfrutar los días pendientes dentro del primer trimestre del año inmediatamente siguiente.

En virtud de lo dispuesto en el art. 38.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario vacacional de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural al que correspondan. En el supuesto, de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona empleada podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir de final del año que se hayan originado.

La persona trabajadora que tenga menos de un año de servicio en la empresa disfrutará de la parte proporcional de las vacaciones correspondiente al tiempo de trabajo efectivo en la misma. En estos casos, no será de aplicación lo previsto en el segundo párrafo de este artículo, pudiendo la empresa fijar para estas personas trabajadoras, según las necesidades de la producción, un período vacacional distinto al señalado en el Calendario Laboral del año, comunicándose con una antelación mínima de 30 días a su inicio. La empresa, por razones

organizativas o productivas, podrá modificar el período vacacional previsto en el Calendario Laboral, con carácter individual o colectivo, preavisando con dos meses de antelación al Comité de Empresa y a las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 40.- Permisos y Licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas, por las causas y por los plazos que se establecen:

1. Quince días naturales por matrimonio y registro legal de parejas de hecho.
2. Dos días laborables por nacimiento o adopción de hijos/as. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de 4 días laborables.
3. Cuatro días laborables por fallecimiento del/a cónyuge, pareja de hecho o hijos/as; igualmente, por el fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o el primero por afinidad. Cuando, por este motivo, se requiera desplazamiento a más de 50 kilómetros de distancia del domicilio o residencia habitual de la persona trabajadora, el plazo será de dos días laborables más.

Dos días laborables por fallecimiento de parientes de segunda afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).

4. Cinco días laborables por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos) incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, se disfrutará en días consecutivos y se podrá utilizar de manera no inmediata, mientras se mantenga la baja médica por esta causa.

5. A los efectos de lo dispuesto en esta letra, y con el fin de cumplir con la obligación de justificación establecida en este artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa cualquier documento emitido por facultativo o centro sanitario a estos efectos.

6. Un día por traslado del domicilio habitual.

7. Un día natural por matrimonio de hijos/as, padres, madres o hermanos/as.

8. Dieciséis horas al año, con un máximo de 4 horas diarias, para asistencia a consultas de medicina general de la Seguridad Social o Medicina privada, incluyendo el acompañamiento a consultas para hijos/as menores de 18 años o discapacitados/as y familiares dependientes a cargo de la persona trabajadora. Cuando se trate de hijos/as menores de 14 años, padres o madres, dependientes o con enfermedad grave o mayores de 70 años, se dispondrá de 8 horas más, hasta un máximo de 24 horas anuales.

9. Por el tiempo necesario para la asistencia a consultas de los/as médicos/as especialistas de Seguridad Social, que coincidan con el horario o jornada laboral y que hayan sido prescritas por el/la facultativo/a de cabecera, medicina general o de familia.

Excepción Sanidad Privada: Excepcionalmente las personas trabajadoras, tendrán permiso por el tiempo necesario para asistir a consultas de los/as médicos/as especialistas de oncología de la sanidad privada, que coincidan con el horario o jornada de trabajo.

10. Cuatro horas anuales para la renovación del DNI, ya sea por caducidad o por extravío.

11. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando en una norma legal o convencional conste un período determinado, se estará a lo dispuesto en ella. Cuando el cumplimiento del deber aquí regulado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses o más, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada, a la situación de excedencia que se regula en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Si por el cumplimiento del deber inexcusable, correspondiera a la persona trabajadora una indemnización, esta se descontará del salario que le corresponda en la empresa.

12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando coincidan con el horario o jornada de trabajo.

13. Las personas trabajadoras, que, para la lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán distribuir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada de media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen.

14. El permiso de lactancia del punto anterior, podrá ser sustituido, opcionalmente, por un permiso de quince días laborables que se disfrutarán inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo/a. El ejercicio de esta opción deberá ser comunicado a la empresa antes de la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a.

15. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o minusválido/a físico/a, psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un mínimo de un octavo y un máximo de un medio de la duración de aquella.

16. Tendrá el mismo derecho regulado en el punto anterior quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida alguna.

17. En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante media hora. Asimismo, el padre o la madre, por esta misma causa, podrá reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con disminución proporcional del salario.

18. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a una reordenación de su horario de trabajo, conforme a los sistemas o métodos de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Las ausencias o faltas de puntualidad que sean consecuencia del estado físico o

psíquico derivado de esta situación se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud que atiendan a la persona trabajadora, sin perjuicio de que se comuniquen a la empresa a la mayor brevedad posible.

19. Se aplicará la le vigente RD-ley 5/2023 y Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (ET)

20. Se aplicará la le vigente RD-ley 5/2023 y Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET)

Las reducciones de jornada reguladas en los apartados 14, 15 y 16 anteriores, constituyen derechos individuales de las personas trabajadoras, ya sean hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen estos derechos por un mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse fuera del país, en los supuestos de fallecimiento o enfermedad o accidente grave del cónyuge, pareja de hecho, hijos/as, padres y hermanos/as, se ampliará el permiso previsto en dos días más.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados 12 y 16 anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, que deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la reincorporación a su jornada ordinaria.

En todos los casos previstos en este artículo, la persona trabajadora deberá justificar documentalmente la causa y, en su caso, el parentesco que le otorgan el derecho al disfrute del permiso o licencia correspondiente. La justificación deberá realizarse en el plazo improrrogable de tres días laborables a contar desde el siguiente al de finalización del permiso o licencia disfrutada.

CAPÍTULO VI MEJORAS SOCIALES

Artículo 41.- Complemento de I.T.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, no in itinere, o enfermedad profesional, la persona trabajadora percibirá, durante todo el período de I.T., un complemento adicional a la prestación que legalmente le corresponda, de forma que su retribución sea igual al 100% de su Base Reguladora.

Cuando la situación de I.T. sea consecuencia de un accidente de trabajo in itinere que requiera hospitalización, rehabilitación, intervención quirúrgica o tratamiento por médico/a especialista (será obligatorio acreditar la especialidad del médico/a especialista), la persona trabajadora percibirá igualmente el Complemento de I.T. del párrafo anterior desde el primer día de la situación de I.T.

Cuando no concurra alguna de las condiciones anteriores, el complemento se percibirá desde el séptimo día de la situación de I.T.

Cuando la situación de I.T. derive de enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá el Complemento de I.T. hasta el 100% de la Base Reguladora desde el primer día siempre que la persona trabajadora precise hospitalización, rehabilitación, intervención quirúrgica o requiera de tratamiento por médico/a especialista (será obligatorio acreditar la especialidad del médico/a especialista). Cuando no se dé alguna de esas circunstancias, el complemento se percibirá desde el séptimo día de la I.T.

En las situaciones, IT será necesario acreditar el especialista, con algún documento que lo muestre.

Artículo 42.- Excedencia Voluntaria por Cuidado de Hijos/as.

Esta excedencia no será superior a tres años contados desde la fecha del permiso por nacimiento de hijo/a. Las personas trabajadoras tendrán derecho de reincorporación automática.

Artículo 43.- Paga de Septiembre.

Las personas trabajadoras en el ámbito personal del “Convenio Colectivo de Garcia Mecanismos para la Automoción, S.A 2006 - 2008”, que tuvieran la condición de fijas en plantilla en fecha 1 de Enero 2006, percibirán una paga en el mes de septiembre, que sustituye a la antigua ayuda de estudios, cuyo importe será el que se establece en la Tabla Salarial que se incorpora a este convenio como Anexo VII y estará sujeto a la revisión salarial que se establezca para cada año.

Esta paga se consolidará como complemento “ad personam” exclusivamente las personas trabajadoras referidas anteriormente, y no será extensible ni asimilable, para el resto de personas empleadas actuales o futuras de la empresa, ni a aquellas que se incorporen a este convenio como consecuencia de la ampliación del ámbito personal establecido en el artículo 2, salvo aquellas que en el momento de entrada en vigor de este convenio lo vinieran cobrando de forma consolidada.

Artículo 44.- Ayudas para Hijos/as y/o Cónyuge Minusválido/a.

Toda persona trabajadora con un hijo/a y/o cónyuge minusválido/a a cargo, percibirá la cantidad fija de 48,56 euros mensuales, además de la prestación que, por los mismos conceptos, le sea reconocida por la Seguridad Social.

Para el reconocimiento de este derecho, será necesario que previamente la situación haya sido reconocida por la Seguridad Social.

Artículo 45.- Ayuda por Familia Numerosa.

Toda persona trabajadora que sea titular de familia numerosa percibirá la cantidad fija de 49,04 euros mensuales.

Para el reconocimiento de este derecho será necesario aportar el Título de Familia Numerosa en vigor, y se reconocerá con efectos desde el momento en que ocurra el hecho que se acredita; es decir, desde el nacimiento o adopción del hijo/a o hijos/as por el que se obtiene el Título.

Artículo 46.- Premios a la Permanencia y a la Jubilación.

Toda persona trabajadora del Grupo 5, 7 u 8 que tenga 20 años de antigüedad en la empresa, percibirá, desde el mes siguiente a cumplir la antigüedad referida, la retribución equivalente a oficial de segunda (Grupo 5-B) siempre que su categoría profesional sea inferior esta. Solo aplica al personal obrero grupos 5, 7 y 8. No aplica al personal técnico o administrativo grupos 1,2,3,4 y 6

Toda persona trabajadora del Grupo 5, 7 u 8 que, tenga 25 años de antigüedad en la empresa, percibirá, desde el mes siguiente a cumplir la antigüedad referida, la retribución

equivalente a oficial de primera (Grupo 5-A) siempre que su categoría profesional sea inferior a esta. Solo aplica al personal obrero grupos 5, 7 y 8. No aplica al personal técnico o administrativo grupos 1,2,3,4 y 6

Todo trabajador que complete 25 años de servicio continuado en la empresa, percibirá un Premio por Permanencia de mil quinientos euros (1.500 €)

Toda persona trabajadora que acceda a la situación de jubilación ordinaria, percibirá en el momento de su cese, junto a su liquidación, un Premio de jubilación de mil quinientos euros (1.500 €) en concepto de jubilación.

Artículo 47 – Plus Kilometraje y dietas

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique la empresa o centro de trabajo, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,37 euros por kilómetro.

Este importe no estará afecto de revisión salarial, las cantidades se devengarán a partir de fecha de la firma de este convenio.

Artículo 48 – Salidas y viajes

Las personas trabajadoras que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar y pernoctar en sus viajes o desplazamientos fuera de España, disfrutaran sobre su salario, en concepto de dieta, la cuantía de 60€ por día.

Este importe no estará afecto de revisión salarial, las cantidades se devengarán a partir de fecha de la firma de este convenio.

Artículo 49 – Paga septiembre B

A partir del 2023, se extenderá el cobro de la paga de septiembre a todas las personas trabajadoras que no lo perciben a día 1 de enero 2022, por un importe de 150 euros para cada persona empleada a partir del 2023. Por tanto, dicha percepción comenzará a devengarse en el 2023 con un importe de 150€ brutos y quedará sujeta a las revisiones salariales que se establezcan en este convenio. Siendo el importe en el 2025 de 157,76 €

CAPÍTULO VII

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL, INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 50.- Principios Ordenadores.

El presente código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, y con la ordenación técnica y la organización establecida por la dirección de la empresa; así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de las personas trabajadoras.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que constituyan un incumplimiento de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, en la que se hará constar la fecha y los hechos que la motivan. La empresa dará cuenta a los/as representantes de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave o muy grave que

se imponga. Una vez impuesta una sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá demorar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición, o de la resolución judicial si la hubiera.

Artículo 51.- Graduación de la Faltas.

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras se calificarán como muy graves, graves o leves. Para calificar las faltas e imponer las sanciones correspondientes, la dirección de la empresa atenderá a la especial importancia o trascendencia de la infracción cometida, y al perjuicio realmente ocasionado por la conducta de la persona trabajadora infractora, tanto a la empresa como a sus propios compañeros/as.

Artículo 52.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes conductas:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días naturales.
2. No notificar, con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este abandono se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los/as compañeros/as de trabajo, o se causare un accidente, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según cada caso.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material de trabajo.
5. Faltas de aseo o limpieza personal, cuando sean de tal entidad que puedan afectar a la normal convivencia, al proceso productivo o a la imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir con los/as compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, durante un período de treinta días naturales.

Artículo 53.- Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días naturales.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando la persona trabajadora infractora tuviera que relevar a un compañero/a o cuando, como consecuencia de esa ausencia, causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar, que puedan afectar a las relaciones con la Seguridad Social o a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en la aportación de este tipo de datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores jerárquicos, en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización y organización del trabajo, o modernización de maquinarias, útiles o herramientas, que pretenda implantar la empresa; así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si estas conductas implicasen un quebranto manifiesto de la disciplina, o de ellas derivasen perjuicios notorios para la empresa o el resto de las personas trabajadoras, se considerarán como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o ella.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. Las averías ocasionadas en las instalaciones podrán ser consideradas como faltas muy graves.
8. La imprudencia en acto de servicio. Se entenderá como tal, el no uso de las prendas y medios de seguridad de utilización obligatoria, así como el incumplimiento de las normas e instrucciones en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios de maquinaria, útiles, herramientas, personal o instalaciones de la empresa.
10. La reiteración o reincidencia en faltas leves, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de noventa días naturales, habiendo mediado sanción que no sea de amonestación verbal.

Artículo 54.- Faltas Muy Graves.

Son faltas muy graves:

1. La comisión de más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de ciento ochenta días naturales, o veinte en un año natural.
2. Cuatro o más faltas injustificadas al trabajo, en un período de treinta días naturales.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a los/as compañeros/as de trabajo como a la empresa, o a cualquier otra persona, realizado en las dependencias de la empresa, incluyendo la zona de aparcamiento y exteriores adyacentes, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá cometida esta falta, entre otros casos, cuando una persona trabajadora, estando en situación de IT por tales motivos, realice cualquier tipo de trabajos, ya sea por cuenta propia o ajena. También se entenderá cometida esta falta cuando se realice cualquier tipo de manipulación para prolongar indebidamente una situación de IT.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, cuando sea de tal índole que produzca quejas justificadas de los/as compañeros/as de trabajo.
6. La embriaguez habitual durante el trabajo, ya sea por causa de bebidas alcohólicas o por la ingesta o administración de cualquier otra droga o sustancia tóxica, siempre y cuando repercutan negativamente en el trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o de los documentos reservados de la empresa, tanto en soporte papel como en soportes o medios electrónicos o informáticos.

8. Revelar datos de reserva obligatoria a personas físicas o jurídicas ajenas a la empresa.
 9. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia con la misma.
 10. Los malos tratos de palabra u obra, o las faltas graves de respeto o consideración a los/as jefes/as y a sus familiares, así como a los/as compañeros/as de trabajo y a los/as subordinados/as.
 11. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
 12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
 13. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
 14. Originar riñas, pendencias o contiendas con los/as compañeros/as de trabajo.
 15. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo anterior.
 16. La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de noventa días naturales y hayan sido sancionadas o amonestadas.
 17. La imprudencia en acto de servicio definida en el número 8 del artículo anterior, cuando implique riesgo de accidente para la persona trabajadora infractora o para sus compañeros/as, o peligro de averías o deterioro para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- La empresa considerará como falta Muy Grave, y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad, que pudieran cometer, por sus directivos/as, jefes/as o mandos intermedios. Se considerará, abuso de autoridad, siempre que un superior, cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, y perjuicio notorio para un inferior. En este caso, la persona trabajadora perjudicada, lo pondrá en conocimiento de sus representantes legales (Comité de Empresa), para que estos tramiten la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de éste no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales, lo pondrán en conocimiento de la Jurisdicción competente.

Artículo 55.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, por la comisión de las faltas tipificadas en los artículos anteriores, son:

- 1) Por la comisión de faltas leves:
 - a. Amonestación verbal.
 - b. Amonestación por escrito.
- 2) Por la comisión de faltas graves:
 - a. Amonestación por escrito.
 - b. Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.
 - c. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- 3) Por la comisión de faltas muy graves:
 - a. Amonestación por escrito.
 - b. Traslado de puesto de trabajo, incluso a otro centro distinto.
 - c. Inhabilitación para ascender de categoría, por un período no superior a cinco años.

- d. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- e. Despido.

Artículo 56.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben en los siguientes plazos, contados a partir del momento en que se comete la infracción o en que la empresa tiene conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

- a) Las faltas leves, a los diez días.
- b) Las faltas graves, a los veinte días.
- c) Las faltas muy graves, sesenta días.

CAPÍTULO VIII**DERECHOS SINDICALES****Artículo 57.- Representación de las Personas Trabajadoras**

La representación de las personas Trabajadoras corresponderá al Comité de Empresa, que tendrá todos los derechos, garantías y obligaciones que la normativa vigente en la materia les reconoce.

Cada uno de los miembros/as del comité de empresa dispondrá de la reserva de horas retribuidas que determina el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores, que se destinarán al ejercicio de las funciones inherentes a su representación. No obstante, podrán acumularse mensualmente en uno o varios de los componentes del comité, sin rebasar el límite máximo que correspondería a la suma de las horas mensuales de cada uno/a de sus miembros/as.

Necesariamente, la utilización de las horas sindicales deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo circunstancias excepcionales, para evitar cualquier trastorno en la organización del trabajo y los procesos productivos.

Artículo 58.- Participación en la Negociación del Convenio Colectivo.

Los/as miembros/as del comité de empresa que participen en la negociación del convenio colectivo, o en las comisiones generadas en dicho proceso de negociación, dispondrán de permisos retribuidos para las reuniones con la empresa, durante el transcurso de la negociación o el tiempo que duren las referidas comisiones. Estos permisos no tendrán la consideración de horas sindicales del artículo anterior.

La retribución de las horas de negociación del convenio, para aquellos/as miembros/as del comité que habitualmente perciban prima de producción, se hará conforme al nivel 140 de la escala de primas de producción.

CAPÍTULO IX**SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS****Artículo 59.- Seguridad y Salud.**

La protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio, considerando que para alcanzarlo se requiere la planificación en implantación de una acción preventiva en el centro de

trabajo, que tenga por finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, partiendo de su evaluación y de la adopción de las medidas correctoras necesarias. Todo ello en el marco legal establecido por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el reglamento y normas complementarias que la desarrollan.

Artículo 60.- Comisión Paritaria de Seguridad e Higiene.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud regulada en el artículo 59 del anterior Convenio Colectivo de MECAUTO cuyas funciones principales serán las de seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas complementarias, así como las de resolución de cuantos conflictos, dudas o divergencias puedan surgir entre las partes en su cumplimiento e interpretación.

Esta Comisión estará constituida por dos representantes de la empresa y otros dos de las personas trabajadoras, y a la misma se podrá acudir acompañados/as de los técnicos/as que se considere oportunos, que tendrán voz pero no voto.

Artículo 61.- Reconocimientos Médicos.

Anualmente, se realizará un reconocimiento médico a todas las personas trabajadoras del centro, excepto a aquellas que estén expuestas a toxicidad, a las que se les realizará el reconocimiento médico específico cada seis meses.

Para la realización de estos reconocimientos médicos será necesario el consentimiento de la persona trabajadora. De este carácter voluntario, sólo se exceptúan aquellos supuestos en los que la realización del reconocimiento médico sea imprescindible para poder evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo o para los/as demás, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 62.- Elementos de Protección Individual (EPI) y Ropa de Trabajo.

Las personas trabajadoras tienen obligación a utilizar correctamente los medios de protección individual puestos a su disposición por la empresa, así como a su conservación y limpieza, además de observar todas las normas de seguridad y protección.

La persona trabajadora por tanto, está obligado/a al correcto uso de los EPI o medida de seguridad, el no cumplimiento de la norma conllevará sanciones en función de lo señalado en el capítulo VII código de conducta laboral, infracciones y sanciones.

La empresa estará obligada a reponer El Equipo de Protección Individual (EPI), siempre que esté deteriorado por el uso en el puesto de trabajo y no por desidia o negligencias (pérdida o extravío), derivadas de una errónea manipulación por parte del operario/a. Será necesario para el cambio entregar el EPI viejo o usado, para la obtención de uno nuevo.

Cada seis meses, se dotará a las personas trabajadoras de prendas de trabajo, que consistirán, a criterio de la Dirección, según el puesto de trabajo desempeñado, en bata, traje o mono. La limpieza y conservación de la ropa de trabajo será por cuenta de las personas trabajadoras. La empresa no repondrá en ningún caso la ropa, sin causa justificada. Una vez al año calzado bota o zapato, según puesto y necesidades de trabajo.

Para aquellas personas que requieran del uso de gafas graduadas, la empresa entregará gafas graduadas de seguridad. Serán repuestas cada tres años. El uso y mantenimiento de las gafas será por cuenta de las personas trabajadoras. Si la empresa repone nuevas gafas, en un período inferior a 3 años, será a cuenta de la persona trabajadora en cualquier caso.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.- Comisión Paritaria del Convenio.

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes firmantes del convenio, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la aplicación o interpretación de las estipulaciones y acuerdos contenidos en el mismo, se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio, que será el órgano encargado de su interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento.

Las funciones específicas de esta comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes firmantes del convenio.

El ejercicio de las funciones señaladas no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley.

La Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio estará constituida por un máximo de 4 vocales por la Representación de las Personas Trabajadoras y otros 4 vocales por la Representación de la empresa, todos/as ellos/as de entre los que hubieran actuado en la comisión negociadora de este convenio, preferentemente, y en paridad de miembros/as. Podrán nombrarse asesores/as por ambas partes, los/as cuales tendrán voz pero no voto.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose estas de acuerdo en cuanto al lugar, día y hora para celebrar la reunión.

En primera convocatoria, será necesaria la presencia de todos/as los/as vocales previamente convocados/as. En segunda convocatoria, se podrá celebrar la reunión con los/as vocales que hayan asistido, teniendo voto únicamente un número paritario de los/as vocales presentes por cada representación.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad de miembros/as de la comisión tendrán carácter vinculante, aunque no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan corresponder ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Segunda.- Adhesión Expresa a la Mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Ambas partes se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el 82.3 del ET, aceptando por ello los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales

de Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo.

Tercera.- Formación.

La formación de las personas trabajadoras, en un entorno altamente competitivo como el actual, es una herramienta imprescindible para garantizar la adecuación de la empresa a las nuevas exigencias tecnológicas y del mercado, y para mejorar la competitividad y productividad.

Por ello, ambas partes, acogándose al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua del Sector del Metal, suscrito entre CONFEMETAL, CCOO y UGT, acuerdan promover acciones formativas.

Cada persona trabajadora dispondrá de un mínimo 9 horas de formación anuales.

La elección de la formación, gestión, organización y planificación del Plan de Formación será potestativa de la dirección de la empresa.

Cuarta.- Pluses de Festivos y Turnicidad.

La empresa, en el legítimo ejercicio de sus facultades de organización y distribución del trabajo, puede implantar horarios de trabajo distribuidos en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, que también podrán incluir fines de semana y festivos.

En caso de que se llegasen a implantar horarios de esa naturaleza, las partes firmantes de este convenio se comprometen a convocar la Comisión Negociadora del Convenio para, en su ámbito y con sus reglas específicas, negociar y pactar la retribución correspondiente a tales condiciones de trabajo. Estas retribuciones especiales se concretarán como Pluses de Turnicidad y Pluses de Festivos, y se regirán por los pactos que, a tal efecto, se alcancen en el seno de la Comisión.

Quinta. - Normas Supletorias.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo del sector de la Industrial Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

Sexta. - Publicación

El presente Convenio Colectivo será remitido a la Autoridad Laboral, a los efectos oportunos de registro y publicación, señalándose expresamente como domicilio a efectos de notificaciones el de la empresa.

Séptima. - Igualdad

La Empresa y la Representación de las Personas Trabajadoras se comprometen a seguir trabajando conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que existan en el centro de trabajo, así como fomentar y promover la igualdad de trato y oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como se viene haciendo desde el anterior Convenio.

Para ello, ambas partes se remiten a lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Octava. - Disposición transitoria. Se propone la redacción de la disposición transitoria cuarta del Convenio Sidero

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes acuerdan a continuación de la firma de este convenio colectivo y como máximo hasta el 31 de diciembre 2026, la constitución de una Comisión Negociadora para afrontar la negociación de lo recogido en dicha norma y por tanto negociar (i) un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y el (ii) Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

CLAUSULA FINAL

El presente convenio colectivo obliga a las partes firmantes del mismo, desde el 1 de enero de 2025 y por todo el tiempo de su vigencia. El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el BOCM.

ANEXO I
TABLA DE CONCEPTOS

	AFECTO A INCREMENTO SALARIAL	CONCEPTOS NO COMPENSABLES	SE PAGA EN:			OBSERVACIONES
			VACACIONES	PAGAS EXTRAS	HORAS EXTRA	
CONCEPTOS SALARIALES FIJOS						
SALARIO BASE	X	X	X	X	X	
ANTIGÜEDAD	X	X	X	X	X	
ART. 34 26.3 E. T.	X	X	X	X	X	
CONCEPTOS EXTRASALARIALES						
PLUS TRANSPORTE						Conforme a los precios determinados por el Consorcio de Transportes.
CONCEPTOS SALARIALES VINCULADOS A LA EFECTIVA PRESTACIÓN DEL SERVICIO QUE REMUNERAN						
PLUS JEFE/A EQUIPO	X	X	X	X	X	Cobro por día natural
PLUS PELIGROSIDAD, TOXICIDAD	X	X	X			Se abonará en vacaciones siempre y cuando constituya retribución habitual y ordinaria del trabajador.
PLUS NOCHE (nuevos)	X	X	X			
MEJORAS SOCIALES						
FAMILIA NUMEROSA		X	X			
HIJO/A CÓNYUGE MINUSVÁLIDO/A		X	X			
PREMIO JUBILACIÓN		X				
PREMIO PERMANENCIA		X				
PAGA SEPTIEMBRE (ART. 42)	X	X				Concepto Ad personam
PAGA SEPTIEMBRE B (ART 48)	X	X				

ANEXO II
TABLA PRIMA DE PRODUCCIÓN (2025)

ESCALA DE RENDIMIENTOS	PRIMAS POR HORA	ESCALA DE RENDIMIENTOS	PRIMAS POR HORA
100 a 119	0.000	140	2.268
120	0.454	141	2.318
121	0.534	142	2.398
122	0.635	143	2.479
123	0.726	144	2.558
124	0.816	145	2.639
125	0.907	146	2.719
126	0.988	147	2.799
127	1.089	148	2.879
128	1.169	149	2.959
129	1.270	150	3.039
130	1.361	151	3.120
131	1.441	152	3.199
132	1.542	153	3.280
133	1.623	154	3.360
134	1.714	155	3.440
135	1.794	156	3.520
136	1.915	157	3.601
137	2.016	158	3.680
138	2.097	159	3.761
139	2.177	160	3.840

ANEXO III
TABLA DE INCIDENCIAS AFECTAS COBRO AL NIVEL 140 DE LA ESCALA DE RENDIMIENTOS

CÓDIGO DE INCIDENCIA	DESCRIPCIÓN	TIPO DE INCIDENCIA
8	Utillaje Saltado de Macho	Avería Herramienta
9	Utillaje Saltado Matriz	Avería Herramienta
10	Desgarro	Avería Herramienta
11	Utillaje Expulsor Pipa	Avería Herramienta
12	Utillaje Expulsor Pieza	Avería Herramienta
130	Intervención Herramienta	Avería Herramienta
150	Recuperaciones	Retrabajos / Selección
160	Pruebas Nuevos Proyectos	Otras incidencias
19	Cambio de Bobina	Espera
21	Ajuste Herramienta	Avería Herramienta
24	Mantenimiento Preventivo	Otras Incidencias
260	Cambio de Utillaje	Espera
261	Cambio Utillaje por Avería Máquina	Avería Máquina
28	Utillaje Pilotos	Avería Herramienta
29	Utillaje Perforadores	Avería Herramienta
30	Utillaje Embutidores	Avería Herramienta
31	Utillaje Macho Descolgado	Avería Herramienta
32	Utillaje Matriz Descolgada	Avería Herramienta
33	Utillaje Patillas	Avería Herramienta
37	Cambio por Tamaño de Bobina Incorrecto	Otras Incidencias
38	Quitar Bolas	Otras Incidencias
39	Quitar Rebabas	Otras Incidencias
4	Quitar Marcas Pipa	Otras Incidencias
41	Hacer Cajas	Otras Incidencias
42	Cambio Cuchillas	Espera
43	Marca Virutas	Otras Incidencias
46	Embalajes	Retrabajos / Selección

ANEXO IV
CALENDARIO LABORAL 2026

Enero							Febrero							Marzo						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4						1							1	
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28		23	24	25	26	27	28	29
					Días	18						Días	20	30	31				Días	22
					Horas	144						Horas	160						Horas	176
ABRIL							MAYO							Junio						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30					
					Días	19						Días	20						Días	21
					Horas	152						Horas	160						Días	168
Julio							Agosto							Septiembre						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		1	2	3	4	5						1	2		1	2	3	4	5	6
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
					Días	23	31					Días	1						Días	22
					Horas	184						Horas	8						Horas	176
Octubre							Noviembre							Diciembre						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4							1		1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31			
					Días	21	30					Días	20						Días	12
					Horas	168						Horas	160						Horas	96
Días de Trabajo																			219	
Horas de Trabajo																			1752	

Leyenda

	Vacaciones
	Fiestas Nacionales, Autonómicas y/o Locales
	Fines de Semana
	Exceso de horas

En el año 2026 la jornada anual máxima se establece en 1752 horas.
 Además, se establecen 24 horas de libre disposición para disfrutar a lo largo del año el disfrute será acordado previamente con la empresa.
 El convenio contempla 22 días laborables de vacaciones.
 Cuando estas comiencen los días 1 o 15 del mes, necesariamente tendrán que comenzar en lunes, o si éste es festivo en martes.
 Respecto a las vacaciones, se respetará lo señalado en el Convenio de en vigor. Los días de exceso de horas podrán ser permutados (máximo 3)

TURNO DE MAÑANA	de 6.45 a 14.45 h
TURNO DE TARDE	de 14.45 a 22.45 h
TURNO NOCHE	de 22.45 a 6.45 h

FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- 1 de enero, Año Nuevo (jueves)
- 6 de enero (martes) Epifanía del Señor.
- 2 de abril (jueves), Jueves Santo.
- 3 de abril (viernes), Viernes Santo.
- 1 de mayo (viernes), Fiesta del Trabajo.
- 2 de mayo (sábado), Fiesta de la Comunidad de Madrid.
- 15 de agosto (sábado), Asunción de la Virgen
- 12 de octubre (lunes), Fiesta Nacional de España
- 2 de noviembre (lunes), traslado Todos los Santos.
- 7 de diciembre (lunes), Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre (martes), Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre (viernes), Natividad del Señor.

Además de las doce fiestas relacionadas se celebrarán en cada municipio dos fiestas locales.

- 11 de octubre San Nicasio
- 16 de agosto - Nuestra Señora de Butarque

ANEXO V
HOMOLOGACIÓN CATEGORÍAS A GRUPOS PROFESIONALES¹

GRUPO 1	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciados/as - Ingenieras/os - Grado universitario - Arquitectos/as - Aparejadores/as o Arquitectos/as técnicos (1) (cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir ingeniero/a y no ser precisa la dirección facultativa de éstos) - Directores de áreas y servicios.
GRUPO 2	<ul style="list-style-type: none"> - Peritos/as o Ingenieros/as técnicos (1) (cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir ingeniero/a y no ser precisa la dirección facultativa de éstos) - Jefe/Jefa de Taller - Ayudante técnico sanitario (SME)/ Diplomado/a en Enfermería - Jefa/Jefe 1º Administrativo - Jefe/Jefa de Laboratorio de 1º - Analista Informático/a - Graduadas/os sociales y/o Diplomado/a en relaciones laborales
GRUPO 3	<ul style="list-style-type: none"> - Delineante proyectista dibujante - Jefe/Jefa de organización 1º - Jefa/Jefe de Laboratorio 2º - Jefe/Jefa de 2º administrativo - Jefa/Jefe 2º organización - Programador/a Informático - Maestra/o Industrial - Maestro/a de taller 1º - Contramaestre - Maestra/o de taller 2º
GRUPO 4	<ul style="list-style-type: none"> - Delineantes de 1º y 2º - Operador/a informático - Analista laboratorio 1º - Técnicas/os organización 1º y 2º - Oficiales Admvo. 1º y 2º - Conductor/a - Comercial - Encargadas/os de sección de taller - Capataz de especialistas y peones/as ordinarios
GRUPO 5	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales de oficio de 1º y 2º
GRUPO 6	<ul style="list-style-type: none"> - Conserje - Almacenero/a - Auxiliares en general (de oficina, laboratorio, administrativa/o, de organización) - Analista Laboratorio 2º - Ordenanza - Portero/a - Telefonista
GRUPO 7	<ul style="list-style-type: none"> - Oficial 3º
GRUPO 8	<ul style="list-style-type: none"> - Especialista - Mozo/a especialista almacén - Peón

¹ La homologación de las categorías a grupos profesionales se realizó en el Convenio Colectivo 2021 al 2024

ANEXO VI

CLASIFICACIÓN GENERAL. GRUPO PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES

La clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza conjugando la aptitud profesional y el perfil de conocimientos poseídos por las personas trabajadoras, de conformidad con los requerimientos del Grupo Profesional, en el que figuran encuadrados, y el conjunto de funciones y tareas asignados al puesto de trabajo que en cada momento se desempeñe, acorde con el nivel de clasificación de este.

De acuerdo con lo indicado en el precepto anterior, la estructura profesional en la Empresa se articula en Grupos Profesionales y Niveles Salariales.

Se entiende por Grupo Profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo que pueden venir obligado a desempeñar el trabajo.

Se definen ocho Grupos Profesionales con arreglo a las siguientes características:

- **Grupo Profesional I.** Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la máxima responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos y estratégicos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- **Grupo Profesional II.** Son personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellas o aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.
- **Grupo Profesional III.** Son aquellas personas trabajadoras que, con autonomía, iniciativa con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas técnicas media o alta, con objetivos concretos de nivel medio de interrelación humana o sin interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas, con o sin autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as, en un estadio organizativo menor.
- **Grupo Profesional IV.** Aquellas personas trabajadoras que realizan tareas técnicas medias o trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución y bajo supervisión.
- **Grupo Profesional V.** Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con cierta autonomía, con conocimientos profesionales y con un período alto de adaptación.
- **Grupo VI.** Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. No suelen requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

- **Grupo VII.** Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención con formación específica o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, con un periodo medio de adaptación.
- **Grupo Profesional VIII.** Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención con formación específica o experiencia concreta con un pequeño periodo de adaptación.

Se entiende por Nivel Salarial el intervalo de clasificación profesional que permite agrupar horizontalmente los diferentes grados de responsabilidad dentro del contenido organizativo de cada Grupo Profesional, y determinar los distintos grados de promoción profesional y la equivalencia retributiva a las tablas salariales.

Se acuerda la división de cada uno de los Grupos Profesionales en los diferentes Niveles Salariales según el cuadro adjunto:

GRUPOS	NIVEL	CATEGORÍAS (CONVENIO ANTERIOR) ¹	TIPO
GRUPO 1	A	Director General/Área y Servicio	P. TEC Y ADM
	B	Licenciado, Grado, Ingeniero y Arquitecto	P. TEC Y ADM
GRUPO 2	A	Peritos y aparejadores Ingeniero Técnicos	P. TEC Y ADM
	B	Jefe de Taller/Jefe 1º Administrativo	P. TEC Y ADM
GRUPO 3	A	Jefe de Organización 1º/Jefe Organización 2º/Jefe de 2º Administrativo	P. TEC Y ADM
GRUPO 4	A	Operador informático/Oficial 1º Administrativo y Tec. Organización 1º	P. TEC Y ADM
	B	Tec. Laboratorio y Analista 1º	P. TEC Y ADM
	C	Encargado, Tec. Organización 2º y Oficial 2º Administrativo	P. TEC Y ADM
GRUPO 5	A	Oficial de 1º	P. OBR.
	B	Oficial de 2º	P. OBR
GRUPO 6	A	Auxiliar de organización	P. TEC Y ADM
GRUPO 7	A	Oficial de 3º	P. OBR
GRUPO 8	A	Especialista 1º	P. OBR
	B	Especialista	P. OBR

Personal técnico y administrativo: Grupo 1, 2, 3, 4 y 6

Personal Obrero: Grupo 5, 7 y 8.

La definición de los distintos cometidos y/o tareas asignados a cada grupo profesional no puede tener carácter taxativo en cuanto a los trabajos propios de cada calificación laboral, por lo que las personas trabajadoras deben ejecutar todos los trabajos que les sean ordenados dentro del concepto general de sus funciones, sin que puedan ampararse en definición concreta de su especificación de puestos para negarse a realizar los mismos.

DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES GRUPO

PROFESIONAL 1

Criterios Generales

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

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

Tareas:

Ejemplos. - En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
3. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área o áreas, servicio/s o departamento/s de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
5. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
6. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un o áreas, servicio/s o departamento/s.
7. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).
9. Tareas de análisis y supervisión de estudios y proyectos estratégicos de la más alta complejidad.

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios Generales

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

¹ Se adjunta las categorías que se han integrado en los grupos, para definir la tabla salarial final Anexo VIII

Formación. - Titulación universitaria de grado medio y/o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Tareas:

Ejemplos. - En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas en la misma área funcional o en cualquier agrupación, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas técnicas de dirección de I+D consistentes en organización, ordenación, supervisión de proyectos complejos dentro un área/s servicio/s o departamento/s
3. Tareas alto contenido consistente en el desarrollo de proyectos, organización, asesoramiento, control, mando, documentación, instrucción, análisis y estudios estadísticos de personal.
4. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad y justificación total del proyecto.
5. Tareas técnicas, con subordinación a titulados/as, consistentes en la organización o dirección del taller, croquizamiento de herramientas, control de aprovisionamientos, la clasificación y distribución de tareas y material preciso, el estudio de la producción y rendimientos de máquinas para la optimización en la fabricación
6. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía, bajo directrices y normas que no delimitan la forma de proceder en funciones de asesoramiento cliente, investigación, control y vigilancia de la calidad

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios Generales

Son aquellas personas trabajadoras que, con autonomía, iniciativa con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas técnicas media o alta, con objetivos concretos de nivel medio de interrelación humana o sin interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas, con o sin autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as, en un estadio organizativo menor.

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

Tareas:

Ejemplos. - En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

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

2. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
3. Tareas técnicas de inspección, supervisión y coordinación de la prevención. Investigación de accidentes y control de ausencias.
4. Tareas técnicas de supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
5. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
6. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico aplicando la normalización y confeccionando el/los documentos supervisado por un mando directo superior.
7. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de una o un mando superior.
8. Tareas técnicas organización de gestión de compra de aprovisionamiento y planificación de bienes convencionales alta complejidad.
9. Tareas técnicas consistentes en el diseño, supervisión, planificación de I + D de proyectos completos en área/a o departamento/s según instrucciones.
10. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
11. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de una o un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, normativa, estudios de calidad, documentación, etc.
12. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos
13. Tareas técnicas de gestión y coordinación consistentes en la realización de proyectos completos para las personas trabajadoras en área/as o departamento/s según instrucciones.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios Generales

Aquellas personas trabajadoras que realizan tareas técnicas medias o trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución y bajo supervisión.

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

Tareas:

Ejemplos. - En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de una o un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio, control de calidad, vigilancia y control de procesos, etc.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
9. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
10. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
11. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
13. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
14. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

16. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
17. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de una o un mando superior.
18. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con cierta autonomía, con conocimientos profesionales y con un período alto de adaptación.

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

Tareas:

Ejemplos. - En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

A. Personas que poseen los conocimientos teórico-prácticos de un oficio para desarrollarlo en grado máximo de perfección, calidad y autonomía, tanto en trabajos generales como específicos.

1. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje, reparaciones útiles, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad, con auto
2. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
3. Tareas de complejidad de preparación de operaciones en máquinas que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
4. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
5. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
6. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo, generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
7. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
8. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos,

anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

9. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, traspaleta, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas frontales o retráctil, etc.).

10. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones y/o croquis

11. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

12. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

13. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarias/os de oficio o de procesos productivos. Consistentes en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo bajo instrucciones de un mando superior.

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

15. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de troqueles y/o moldes de estampación, soldadura, etc.

B. Personas que poseen los conocimientos teórico-prácticos de un oficio para desarrollarlo en suficiente grado de perfección, calidad y autonomía, tanto en trabajos generales como específicos.

1. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje, reparaciones útiles, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad

2. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

3. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

4. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

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

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

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

8. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, traspaleta, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas frontales o retráctil, etc.).
9. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
10. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
11. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
12. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados o máquinas que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
13. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de troqueles y moldes de estampación, soldadura, etc.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. No suelen requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

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

Tareas:

Ejemplos. - En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas elementales en laboratorio.
3. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma
4. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
5. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
6. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
7. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

8. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
9. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
10. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
11. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
12. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
13. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia.

GRUPO PROFESIONAL 7**Criterios Generales**

Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención con formación específica o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, con un periodo medio de adaptación.

Formación. - Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Tareas:

Ejemplos. - En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, etc.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

10. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

11. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

12. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

13. Conducción de máquinas (palas, traspaleta, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas frontales o retráctil, etc.).

14. Tareas sencillas en mantenimiento preventivo, correctivo, ajustes, etc. De máquinas, troqueles, moldes, etc.

15. Tareas sencillas de electrónicas, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje, reparaciones, útiles, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc. con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su puesto o responsabilidad.

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios Generales

Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención con formación específica o experiencia concreta con un pequeño periodo de adaptación.

Formación. - Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Tareas:

Ejemplos. - En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, etc.
5. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
6. Tareas de siderurgia, automoción, montaje, electricidad, pintura, albañilería, etc.
7. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

ANEXO VII
TABLAS SALARIALES PARA EL EJERCICIO 2025

TABLA SALARIAL 2025 +2,7% SOBRE 2025

GRUPOS	NIVEL	SALARIO BASE		ART. 25 Importe hora	ANTIGÜEDAD						
		ANUAL	MENSUAL/DIARIO		1 QUINQUENIO	2 QUINQUENIO	3 QUINQUENIO	4 QUINQUENIO	5 QUINQUENIO	6 QUINQUENIO	7 QUINQUENIO
GRUPO 1	A	37.506,39 €	3.125,53 €		44,16 €	88,31 €	132,47 €	176,62 €	220,78 €	264,94 €	309,09 €
	B	35.410,27 €	2.950,86 €		42,54 €	85,08 €	127,62 €	170,16 €	212,70 €	255,24 €	297,78 €
GRUPO 2	A	30.382,97 €	2.531,91 €		38,43 €	76,87 €	115,30 €	153,74 €	192,17 €	230,61 €	269,04 €
	B	27.930,32 €	2.327,53 €		37,45 €	74,90 €	112,35 €	149,80 €	187,26 €	224,71 €	262,16 €
GRUPO 3	A	25.388,07 €	2.116,51 €		34,93 €	69,86 €	104,80 €	139,73 €	174,66 €	209,59 €	244,53 €
	B	24.973,84 €	2.081,15 €		34,52 €	69,04 €	103,57 €	138,09 €	172,61 €	207,13 €	241,65 €
	C	23.857,09 €	1.988,09 €		33,45 €	66,90 €	100,35 €	133,79 €	167,24 €	200,69 €	234,14 €
GRUPO 4	A	28.105,92 €	66,13 €	2,26	1,99 €	3,98 €	5,97 €	7,95 €	9,94 €	11,93 €	13,92 €
	B	27.386,22 €	64,44 €	2,20	1,92 €	3,85 €	5,77 €	7,70 €	9,62 €	11,55 €	13,47 €
GRUPO 5	A	22.688,97 €	1.890,75 €		32,73 €	65,45 €	98,18 €	130,90 €	163,63 €	196,35 €	229,08 €
	B	26.813,76 €	63,09 €	2,15	1,90 €	3,80 €	5,70 €	7,59 €	9,49 €	11,39 €	13,29 €
GRUPO 6	A	23.853,23 €	56,13 €	1,91	1,68 €	3,36 €	5,04 €	6,72 €	8,40 €	10,08 €	11,76 €
	B	16.953,86 €	39,89 €	1,36							

Art. 27: Jefe equipo:	6,79 € diarios
Art. 42: Paga Septiembre:	418,16 € anuales
Art. 33: CPMS	307,06 € mensual
Art. 48: Paga Septiembre B:	157,76 € anuales

Personal técnico y administrativo: Grupo 1, 2, 3, 4 y 6
Personal Obrero: Grupo 5, 7 y 8.
 El personal obrero seguirá percibiendo su salario con carácter diario, estableciendo su cálculo mediante la división de su salario anual en 425 días.
 En los supuestos en los que la adaptación al salario base implique la disminución del salario base de Convenio que venga asignado para esa categoría profesional, se genera un nuevo complemento "Ex categoría" por la diferencia, teniendo este complemento carácter de incrementable y actualizable y no siendo compensable ni absorbible con ningún otro concepto. En consecuencia, ninguna persona trabajadora percibirá una retribución inferior a la que venía percibiendo.

(03/2.876/26)

