



RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Alfonso Gallardo, SA. (2026062556)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Alfonso Gallardo, SA" –código de convenio 06000782011993 - que fue suscrito con fecha 12 de febrero de 2026, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 5 de octubre de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "ALFONSO GALLARDO, SA"

Artículo 1º. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, el Comité de Empresa de Alfonso Gallardo, SA, como representación laboral, y de otra parte, la Empresa.

Artículo 2º. Ámbito territorial y personal.

El ámbito, tanto personal como territorial, del presente Convenio es de Empresa y afecta a todas las personas trabajadoras en plantilla de la mercantil "Alfonso Gallardo, SA", en el centro de trabajo ubicado en Jerez de los Caballeros (Badajoz) en la forma y condiciones que en el mismo se expresen.

Artículo 3º. Vigencia, duración y renovación.

El presente convenio empezará a regir a partir del día 1 de enero de 2025 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2026, inclusive.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo con una antelación de un mes antes de la terminación de su vigencia.

Artículo 4º. Retribuciones.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes, haciéndose efectivas mediante el ingreso de su importe en la cuenta corriente que al efecto cada persona trabajadora designe. En dichas percepciones económicas se incluyen los siguientes conceptos:

- Salario Base Convenio: Será el que figura para cada categoría profesional en la tabla salarial del anexo 1.
- Plus de asistencia: Se abona independientemente del salario base convenio y por día realmente trabajado, y será el que figura en la tabla salarial anexa número 1.
- Plus Convenio: Se abonará a las categorías profesionales de auxiliar administrativo, basculero, chófer camión, delineante, jefe 2ª de compras, jefe de mantenimiento mecánico, jefe de turno, maestro industrial, oficial superior, oficial de 1ª, oficial de 2ª y oficial de 3ª y por los importes que aparecen en la tabla salarial del Anexo 1.



— Complemento personal: Será el que figura en la tabla salarial del anexo 1.

Artículo 5º. Abono de las retribuciones.

El pago de los recibos de salario se realizará el último día hábil del mes en curso.

Artículo 6º. Subida salarial.

1. Incrementos salariales fijos:

2025: 1%

2026: 2%

Los anteriores porcentajes de incrementos salariales fijos afectarán a todos los conceptos salariales, salvo en aquellos casos en que expresamente se diga lo contrario.

2. Paga única, no consolidable, a sumar al incremento fijo de cada uno de los dos años indicados en el punto anterior, equivalente a un incremento salarial del 1,5%, condicionada y sujeta al cumplimiento de los dos parámetros siguientes:

A nivel general:

Consecución del EBITDA (indicador antes de impuestos) presupuestado en cada uno de los años, presupuesto que será entregado al Comité de Empresa en el mes de enero de cada año.

A nivel particular:

Consecución de un porcentaje de absentismo individual máximo del 4 por ciento calculado sobre la jornada anual efectivamente trabajada. No se computará a estos efectos como absentismo las ausencias debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional (salvo en el caso de imprudencia temeraria), a las vacaciones, al ejercicio de un cargo de representación sindical o las debidas al disfrute de las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 19 del Convenio colectivo.

La consecución del EBITDA presupuestado se comprobará con la aprobación de las Cuentas Anuales, abonándose dicha paga única, en su caso, con la nómina del mes de septiembre del año correspondiente.

Será condición imprescindible para su abono el estar de alta en la Empresa a fecha 31 de diciembre del año en que se devengue.

**Artículo 7º. Antigüedad.**

El complemento por antigüedad se devengará de la siguiente forma: el 3% por cada trienio de antigüedad sobre salario base de convenio.

Artículo 8º. Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias:

- a) Paga de Beneficios.
- b) Paga de Verano.
- c) Paga de Navidad.

Las tres pagas se fijan, cada una de ellas, en treinta días de salario base convenio, más antigüedad, más plus convenio, más complemento personal y más el complemento de pagas extraordinarias, quedando este último establecido en 120,92 euros para el año 2025 y en 123,34 euros para el año 2026.

Aparte, a los conceptos que componen la paga que se abone con ocasión de las fiestas de Navidad, se añadirá una gratificación extraordinaria que alcanzará la cuantía de 46,25 euros en el 2025 y de 47,18 euros en el 2026.

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de Verano: 1 de julio al 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: 1 de enero al 31 de diciembre.
- c) Paga de Beneficio: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Y serán pagaderas en las siguientes fechas:

- a) La de Verano, el día 1 de julio o, en su defecto, nunca después del 15 de julio.
- b) La de Navidad, el día 1 de diciembre o, en su defecto, nunca después del 15 de diciembre.
- c) La de Beneficios, dentro de la primera quincena del mes de marzo del año siguiente a aquel en que se devenga.

**Artículo 9º. Trabajo nocturno.**

La persona trabajadora que desarrolle su trabajo entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, percibirá un plus de trabajo nocturno ascendente a 2,53 euros por hora durante 2025 y a 2,58 euros por hora durante 2026.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior o igual a media jornada, se abonará el plus por horas nocturnas individualmente consideradas y efectivamente trabajadas. Si fuese superior a media jornada se abonará al trabajador la cantidad resultante de multiplicar por 8 el precio de la hora nocturna en cada año.

Artículo 10º. Fondo económico.

Para la obtención de préstamos por parte de los trabajadores/as, la Empresa dotará a dicho fondo con 12.020,24 euros. Los préstamos no devengarán interés alguno y serán concedidos por el Comité de Empresa, fijando igualmente los plazos para su devolución. A tal fin el Comité redactará un Reglamento.

Artículo 11º. Bolsa de estudios.

Para la realización de estudios universitarios, oposiciones u otra clase de estudios que no puedan realizarse en esta Ciudad, por parte de los hijos de las personas trabajadoras, la Empresa asigna la cantidad anual de 41.400,00 euros.

El importe de cada beca será de 1.800,00 euros, siempre que el número de las mismas no sea superior a veintitrés. Si el número de becas fuera superior a veintitrés, el importe de cada una sería el cociente que resultare de dividir 41.400,00 euros entre el número de becas. El número máximo de becas será de sesenta y nueve y será incompatible con la percepción de cualquier otra.

Igualmente, y solamente en el caso de que haya sobrante en la citada Bolsa de Estudios, la Empresa concederá becas para libros por un importe máximo de 150,00 euros cada una de ellas, que se ajustarán a los siguientes requisitos:

- a) Serán exclusivamente para Libros, y para los cursos de Preescolar, Educación Primaria y ESO.
- b) Será incompatible con la percepción de cualquier otra.
- c) Serán de la misma cuantía para cada curso.
- d) Si no hubiera bastante cantidad para cubrir el número de solicitudes, tendrá preferencia un hijo/a de cada persona trabajadora solicitante. Y si tampoco el saldo fuera suficiente

para ello, éste se repartiría proporcionalmente, según la cuantía, al número de solicitudes, de las que causarán baja la del segundo y sucesivos hijos de cada persona trabajadora.

Para tener derecho a la Bolsa de Estudios, las personas trabajadoras deberán tener una antigüedad en la Empresa de al menos un año y presentar las solicitudes entre los meses de septiembre y octubre de cada año.

Las becas universitarias o similares se abonarán en tres plazos:

- El primero, del 33 por ciento, en la nómina del mes de su concesión.
- El segundo, del 33 por ciento, en la nómina de febrero.
- Y el último, por el resto, en la nómina de abril.

Si hubiere lugar a las becas por libros, éstas se abonarían en la nómina correspondiente al mes de su concesión.

Para la aprobación de las mencionadas ayudas o becas se formará una Comisión de cuatro miembros, formada por dos representantes de la Empresa y dos del Comité de Empresa, la cual redactará un Reglamento que completará y complementará lo establecido en el presente artículo.

Artículo 12º. Situación de incapacidad temporal.

En caso de baja, cualquiera que sea su causa, incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o no laboral, la Empresa pagará a la persona trabajadora hasta el 100 por cien del salario líquido que viniera cobrando la persona trabajadora, desde el primer día de la baja, referente exclusivamente al salario base, a la antigüedad, al plus de asistencia, al plus convenio y al complemento personal, quedando fuera cualquier otro plus o concepto.

En cualquier caso, el pago del complemento por incapacidad temporal a que se refiere el presente artículo concluirá con la extinción del contrato de trabajo.

Artículo 13º. Seguro de convenio.

En caso de muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la persona trabajadora, o, en su caso, los beneficiarios que ésta designe, causarán derecho a la percepción de una indemnización, una vez que sea firme la calificación del Equipo de Valoración de Incapacidades, fijada en 25.000,00 euros.



Y en caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la persona trabajadora causará derecho a la percepción de una indemnización, una vez que sea firme la calificación del Equipo de Valoración de Incapacidades, fijada en 17.500,00 euros.

En el supuesto de gran invalidez o incapacidad permanente, será beneficiaria la propia persona trabajadora. En el supuesto de fallecimiento, se entiende como beneficiario, salvo declaración por escrito en contra de la persona trabajadora, al cónyuge sobreviviente, en su defecto, a sus descendientes, y a falta de ambos, a sus ascendientes. Si no existieren familiares en dichos grados, a quien acredite ser su heredero legal.

A tal fin, la Empresa podrá suscribir una póliza de seguros que cubra total o parcialmente las anteriores contingencias. Si no suscribiera póliza, deberá abonar su importe en el plazo de 90 días a partir de la fecha del accidente laboral en caso de fallecimiento, o a partir de la declaración firme de incapacidad en el caso de gran invalidez o incapacidad permanente.

Artículo 14º. Jornada.

La jornada anual, durante la vigencia del presente Convenio, queda fijada en 1760 horas de trabajo efectivo. Para la obtención de la cifra indicada se han descontado ya las horas correspondientes al día de asuntos propios que corresponde a cada persona trabajadora según el artículo 19 del presente Convenio.

La jornada semanal, tanto sea en turno partido como en jornada continuada, será de 40 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de lunes a viernes, sin perjuicio de lo contenido en los artículos 18 y 20 del presente Convenio.

Se establece la jornada continuada para las personas trabajadoras de la Empresa, a excepción del personal de oficina, de los encargados y de los técnicos a turno partido, del personal de la estación y del relacionado con la carga y descarga de material que provenga de la estación.

Las personas trabajadoras con turno partido, a excepción del personal de oficina y del de la estación, se acogerán al sistema de jornada diaria continuada durante los meses de julio y agosto, concretando las partes, en los diferentes años de vigencia, el día de inicio y el final de la jornada continuada.

Se establece un período de descanso durante la jornada diaria que tendrá una duración de quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15º. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la Empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo conforme a lo dispuesto en el



artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho calendario definitivo será entregado a los representantes de las personas trabajadoras antes de la finalización del mes de enero de cada año.

Artículo 16º. Vacaciones.

Se fijan en treinta días naturales anuales, y su cuantía económica se calculará conforme normativa y jurisprudencia de aplicación vigente.

La persona trabajadora podrá disfrutarlas de una sola vez o partidas en dos o tres veces, avisando a la Empresa con quince días de antelación a la fecha del comienzo de las mismas. No obsta lo expuesto a que se tenga en cuenta, en lo referente al período o períodos de su disfrute, las diferentes circunstancias por las que atraviese la Empresa, tales como actividad productiva, tareas de conservación, reparación y similares.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando una persona trabajadora, con anterioridad a la fecha concertada o fijada como inicio del disfrute de sus vacaciones, cayere en un proceso de incapacidad temporal que le impida disfrutarlas, tendrá derecho a su disfrute una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17º. Régimen de turnos.

La Empresa realizará el trabajo en régimen de turnos: mañana, tarde y noche. La asignación de la persona trabajadora a cada uno de los citados turnos de trabajo se hará por la Empresa la semana anterior a la de la prestación de servicios.

Artículo 18º. Turnos de trabajo en sábados.

La regulación de los turnos de trabajo en sábados por necesidades de producción u organización será la siguiente:

1. El trabajo en sábados habrá de ser comunicado a la persona trabajadora con una semana de antelación como mínimo, salvo casos excepcionales (avería de maquinaria o de instalaciones).



2. La Empresa habrá de justificar al Comité de Empresa las necesidades de producción u organización con anterioridad a la comunicación que se realice a la persona trabajadora. La justificación se hará de forma documental en el caso de que existiese documentación acreditativa al respecto.
3. El trabajo en cualquiera de los tres turnos de los sábados se realizará siempre de forma voluntaria por las personas trabajadoras, excepto el relativo al turno del sábado por la mañana (de 6,00 a 14,00 horas), en el que se pedirá por la Empresa el desarrollo voluntario de los trabajos y, en caso de que no haya voluntarios capacitados y cualificados para su desempeño, podrán ser designados por la Empresa para la realización de los trabajos de forma obligatoria.
4. La excepción a la voluntariedad contenida en el párrafo anterior operará únicamente en el caso de 3 sábados al año. Es decir, que trabajados 3 sábados por la persona trabajadora en turno de mañana de forma obligatoria en el transcurso de un año, no podrá ser obligado a desempeñar su trabajo ningún otro sábado durante ese mismo año.
5. El carácter voluntario u obligatorio del trabajo en sábados quedará consignado documentalmente.
6. Las horas trabajadas en los turnos de trabajo en sábados tendrán la consideración de horas extraordinarias (no computan para la jornada anual fijada en el artículo 13 del convenio colectivo), por lo que al año no podrán realizarse más de las que en cada momento marque la legislación vigente. Es decir, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. En definitiva, cada persona trabajadora no podrá trabajar más de 10 turnos de trabajo en sábados al año.
7. Las horas extraordinarias realizadas en turnos de trabajo en sábados serán abonadas en la cuantía de 22,66 euros/hora efectivamente trabajada durante el año 2025 y en la cuantía de 23,11 euros/hora efectivamente trabajada durante el año 2026.
8. El Comité de Empresa será informado mensualmente por la Empresa de las horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras.
9. La anterior regulación no será aplicable a los supuestos comprendidos en el artículo 20 del convenio colectivo, que se regirán por el contenido de dicho artículo.

Artículo 19º. Licencias retribuidas.

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:



- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos o padres, el plazo se ampliará durante el tiempo que sea necesario. A todos los efectos, no se computará el primer día que se ausente la persona trabajadora si hubiere iniciado la jornada.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, la donación de sangre y el desempeño de la función de jurado. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) La Empresa estará obligada a conceder a las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, permiso retribuido para la asistencia a consulta médica general o de cabecera, por el tiempo necesario que dure la consulta, debiéndose acreditar la misma, bien por



parte de baja o en caso contrario, por el correspondiente justificante del médico que atienda la misma.

- i) La Empresa estará obligada a conceder a las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, permiso retribuido para el acompañamiento de un familiar de primer grado de consanguinidad y del cónyuge o pareja oficialmente inscrita en el registro civil a consulta médica general o de cabecera, con un máximo de 8 horas anuales.

En los casos no previstos en los puntos anteriores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

- 2. El personal afectado por el presente Convenio, y a partir de una antigüedad en la Empresa de seis meses, tendrá derecho a un día de asuntos propios por año. Para su concesión se seguirán los siguientes trámites: 1) Comunicación de la persona trabajadora a la Empresa con al menos una semana de antelación. 2) Acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora sobre el día concreto en que se vaya a disfrutar la licencia. 3) El disfrute de este día no podrá menoscabar el normal desarrollo del proceso de producción de la Empresa.

No podrá coincidir el goce de dos días de asuntos propios dentro del mismo año.

- 3. Por otro lado, la Empresa facilitará en la medida de lo posible a las personas trabajadoras que lo soliciten, previo aviso y justificación, y sin que en ningún caso pueda afectar al normal desarrollo del proceso de producción ni perjudicar a un compañero/a de trabajo:

- a) Licencia con carácter recuperable de un día en los casos de fallecimiento de parientes de tercer grado.
- b) Permiso con carácter no recuperable por el tiempo imprescindible para asistir al funeral de un pariente de tercer grado, siempre que el mismo no se celebre a más de 10 kilómetros del centro de trabajo.

La licencia y el permiso de los apartados a) y b) anteriores no son en ningún caso acumulables, debiendo la persona trabajadora optar entre uno u otro.

Artículo 20º. Tareas en días no laborables.

A la persona trabajadora que realice dichas tareas en días no laborables por necesidades de recuento, de avería de la maquinaria o instalaciones, o reparaciones que necesiten o aconsejen el corte de suministro eléctrico, la Empresa le hará la siguiente proposición: o bien que libre el día laborable que más convenga a la persona trabajadora, o bien abonar la hora de trabajo al valor de la hora ordinaria. Será el propio trabajador/a el que opte, a su conveniencia, por una de las dos propuestas.



La asistencia al trabajo en días no laborables será en los casos puntuales antes mencionados, y con plena libertad por parte de las personas trabajadoras para decidir sobre su conformidad o disconformidad a prestar sus servicios en dichos días.

Las tareas en días no laborables de carga y descarga se realizarán en casos excepcionales y tendrán el mismo régimen que las especificadas en los párrafos anteriores; en consecuencia, la Empresa procurará que los camiones lleguen con tiempo suficiente a las zonas de carga y descarga para que se pueda proceder a estas operaciones dentro de la jornada de trabajo.

De la prestación de servicios en tales días se dará cuenta al Comité de Empresa.

Artículo 21º. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 22º. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en su caso, vengán disfrutando los trabajadores/as en la Empresa.

Artículo 23º. Clasificación profesional.

La clasificación profesional se regirá por el sistema establecido en el cuadro de competencias del anexo 2.

Artículo 24º. Polivalencia, movilidad y disponibilidad funcional.

Se pacta expresamente en el marco del presente convenio la polivalencia, la movilidad y la disponibilidad funcional, como un instrumento para la gestión eficiente y adecuada de los recursos por parte de la Empresa, así como para la correcta organización y continuidad de la actividad productiva.

La polivalencia, movilidad y disponibilidad funcional se llevarán a efecto de conformidad con lo establecido en normativa legal y convencional en vigor, en especial de conformidad con lo prevenido en los artículos 22.4 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora a la que se le encomienden funciones superiores a las que corresponden a su categoría profesional, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

**Artículo 25º. Rendimiento en el trabajo.**

Se considera como rendimiento normal en el trabajo, la producción media que arroje cada máquina con arreglo a la velocidad de la misma, jornada de trabajo y tiempo invertido en cambios y averías.

Artículo 26º. Empresas de trabajo temporal.

El contrato de trabajo celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la persona trabajadora para prestar servicios en la Empresa deberá concertarse en la forma y duración establecida en el artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, Ley Reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, de tal manera que, en el caso de incumplirse el citado precepto y de que por interés de la Empresa continúe prestando servicios la persona trabajadora tras la expiración de la duración legalmente establecida, éste deberá pasar a la plantilla de la Empresa con la categoría de peón ordinario, salvo que ostentara una categoría superior a la de peón ordinario, en cuyo caso conservará tal categoría.

Artículo 27º. Formación profesional.

En caso de que sea necesario, se facilitarán por la Empresa cursos de formación profesional y laboral, de acuerdo con las previsiones y prioridades de la misma.

Artículo 28º. Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención; así las personas trabajadoras, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud e, igualmente, estarán obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud.

La Empresa mantiene su compromiso permanente de poner en práctica el Plan de Prevención en vigor actualmente.

Artículo 29º. Ropa de trabajo.

La Empresa entregará, a elección de la persona trabajadora, en el período de un año, o dos pantalones, dos camisetas, una cazadora o chaqueta, un chaleco de abrigo y dos pares de calzado.

En general entregará, además, las cantidades y calidades necesarias de material de trabajo, incluidos guantes, que sean precisas a propuesta del Comité de Seguridad y Salud.



La fecha estimada de entrega de la ropa de trabajo serán los meses de abril y noviembre. A las personas trabajadoras se les dará en abril pantalones, camiseta de manga corta y un par de calzado, y en noviembre pantalones, camiseta de manga larga, cazadora o chaqueta, chaleco de abrigo y un par de calzado.

Para dichas entregas se fijarán con antelación los días de la semana y horas en que podrá retirarse dicho material, lo que se comunicará previamente al Comité de Empresa, dándosele el nombre del responsable de la entrega de dicho material.

Artículo 30º. Vigilancia de la salud.

- a) La Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para 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 la misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se optará por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

- b) Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
- c) Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.
- d) Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la Empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.



- e) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos en que la legislación lo determine.
- f) Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
- g) La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

Artículo 31º. Gratificación por permanencia.

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellas personas trabajadoras con una antigüedad mínima en la Empresa de diez años que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir el primer mes de los 64.

Esta gratificación se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

A los 60 años, siete meses de salario.

A los 61 años, seis meses y medio de salario.

A los 62 años, seis meses de salario.

A los 63 años, cinco meses y medio de salario.

A los 64 años, cinco meses de salario.

El salario a que se refiere el apartado anterior comprenderá exclusivamente salario base convenio, antigüedad, plus de asistencia, plus de convenio y complemento personal.

Artículo 32º. Plan de pensiones y jubilación parcial.

Se creará una Comisión integrada por dos representantes de la Empresa y dos de las personas trabajadoras, cuya misión será el estudio de la viabilidad y oportunidad de la constitución de un plan de pensiones. Para ello la Comisión recabará la mayor cantidad de información posible de asesores y expertos en la materia.

La Empresa acordará con las personas trabajadoras que cumplan los requisitos a que hacen referencia los artículos 9 a 18 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y lo establecido



en el capítulo II del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, el acceso de éstos a la jubilación parcial anticipada, salvo en el supuesto de que la Empresa decida la amortización del puesto de trabajo, en cuyo caso no vendrá obligada a la suscripción del contrato de relevo.

Artículo 33º. Prórroga.

El contenido normativo del presente convenio colectivo se mantendrá en vigor una vez concluida su duración pactada y hasta tanto no se logre acuerdo expreso sobre uno nuevo, salvo en aquellos puntos manifiestamente inaplicables, en los que se estará a lo que decida la Comisión Paritaria.

Artículo 34º. Comisión Paritaria.

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio y de los problemas de nuevo alcance que se planteen durante la vigencia del mismo, se creará una Comisión Paritaria, que será el órgano encargado de la interpretación y vigilancia de su cumplimiento, formada por cuatro miembros, dos de la Empresa y dos del Comité de Empresa.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el Orden del Día.

La Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de los siete días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud. La Comisión emitirá acuerdo o resolución en un plazo máximo de quince días hábiles desde la celebración de la reunión. Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá ejercitar las acciones administrativas o judiciales que correspondan.

La Comisión será presidida por la persona que la propia Comisión designe mediante acuerdo. Actuará de Secretario/a un/a vocal de la Comisión que será nombrado/a para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de la Empresa y otra entre los representantes de las personas trabajadoras.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, que los mismos se adopten por unanimidad.

Artículo 35º. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Las partes firmantes asumen los procedimientos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal (Con-

venio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal) o autonómico (Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz), previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36º. Igualdad.

En todo lo relacionado con la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 37º. Protocolo LGTBI.

Ámbito laboral exento de acoso a personas LGTBI.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Acceso al empleo. La empresa deberá implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.
- Formación, sensibilización y lenguaje. La empresa incluirá en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos
- Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Artículo 38º. Protocolo actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos -incluidos o no a continuación- que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

- Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo...).
- Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, maremoto, fuego, incendio...).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET)

En materia de temperaturas extremas el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados.

4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.

5. Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIs, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

- Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.
- Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).



- Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

El protocolo realizado deberá contener:

- En qué condiciones se activará el procedimiento.
- Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.
- Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

Artículo 39º. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y convencionales que resulten de aplicación en cada momento, con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa y con respeto en todo caso a las normas de concurrencia del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, especialmente se hace remisión expresa al régimen disciplinario contenido en el convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías, y los servicios del sector del metal.

Gr.prof.	Salario B. 2025	P. Asist 2025	P. Conv 2025	Compl. PE 2025	Pri Navid 2025	Noct 2025
Director Fabrica	1,920.67 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Titulado Superior	2,487.42 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Ingeniero Técnico Especial	1,976.02 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Jefe 1º Compras	1,955.97 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Jefe Administrativo	1,920.67 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Jefe Mantenimiento Mecánico	1,514.58 €	10.57 €	150.18 €	120.92 €	46.25 €	2.53 €
Administrativo	1,718.89 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Jefe de Turno	1,514.58 €	10.57 €	150.18 €	120.92 €	46.25 €	2.53 €



Gr.prof.	Salario B. 2025	P. Asist 2025	P. Conv 2025	Compl. PE 2025	Pri Navid 2025	Noct 2025
Delineante	1,514.58 €	10.57 €	150.18 €	120.92 €	46.25 €	2.53 €
Jefe 2º compras	1,486.84 €	10.57 €	150.18 €	120.92 €	46.25 €	2.53 €
Titulado Medio	1,441.16 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Delegado de ventas	1,380.19 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Viajante	1,297.99 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Maestro Industrial	1,344.72 €	10.57 €	150.18 €	120.92 €	46.25 €	2.53 €
Basculero	1,323.04 €	10.57 €	150.18 €	120.92 €	46.25 €	2.53 €
Chofer camión	1,303.77 €	10.57 €	150.18 €	120.92 €	46.25 €	2.53 €
Auxiliar administrativo	1,297.40 €	10.57 €	150.18 €	120.92 €	46.25 €	2.53 €
Conductor	1,057.94 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Oficial Superior	43.90 €	10.57 €	150.18 €	120.92 €	46.25 €	2.53 €
Oficial 1ª	43.50 €	10.57 €	150.18 €	120.92 €	46.25 €	2.53 €
Oficial 2ª	43.46 €	10.57 €	76.60 €	120.92 €	46.25 €	2.53 €
Oficial 3ª	43.06 €	10.57 €	14.51 €	120.92 €	46.25 €	2.53 €
Peon Especialista	41.09 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Peon Ordinario	38.62 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Peon	37.61 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Almacenero	1,090.94 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Ingeniero Técnico	1,441.15 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €
Técnico en Prevención	1,339.99 €	10.57 €		120.92 €	46.25 €	2.53 €

Tabla de competencias.

Cada uno de los puestos de trabajo relacionados con la producción se contemplarán en la matriz de polivalencia, la cual se puede ver en el anexo 1.

Para tener en cuenta todas las progresiones que realiza un trabajador antes de dominar por completo el puesto en concreto, se va a evaluar de la siguiente forma en la matriz:

Tabla 1: Tipos de puntuación.

Letra	Descripción	Valor
X	Puesto completo	1
J	Aprendiz avanzado	0,75
I	Aprendiz intermedio	0,5
L	Aprendiz	0,25

Esto quiere decir que si por ejemplo el puesto "Tubos_08_Acum" tiene una puntuación máxima de 0,5; el trabajador que se encuentre aprendiendo dicho puesto ya tendrá la puntuación de 0,125 ($0,5 \times 0,25$).

De esta forma se irán puntuando todas las competencias de cada trabajador que se encuentre en producción o logística. Las puntuaciones de cada competencia se pueden ver en el anexo 2 y 3.

Además, también se tendrán en cuenta las puntuaciones de las competencias transversales necesarias para cada categoría, cuyas puntuaciones se pueden ver en el anexo 4.

En base a la suma de estas puntuaciones (Score) se regirá la categoría a la que debe pertenecer el trabajador en cuestión.

También se deben tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- Hay varias vertientes para poder promocionar en la empresa, producir en tubos, en chapa, en longitudinales (excepto para oficial de 1ª que solo cuenta tubo y chapa, las longitudinales se comportan con una puntuación extra) o bien pertenecer al equipo de logística.
- Las máquinas que tienen una puntuación necesaria extra complementan las puntuaciones en cualquiera de las vertientes restantes.
- En logística se tendrán en cuenta las competencias adquiridas en producción.



De esta forma la tabla de competencias quedaría así:

TABLA DE COMPETENCIAS

Tabla 2: Tabla de competencias de producción

Categorías	Máquinas	Competencias		Competencias transversales (a partir de 6 meses)		Score	OBSERVACIONES
		Puntuación Max	Puntuación necesaria	Puntuación Max	Puntuación necesaria		
Peón	-	-	-	-	-	-	-
Peón ordinario	Evacuación	2,75	1	8	4	5	A los 6 meses de su contratación
Peón especialista	Evacuación	2,75	2	8	5		
	Logística	12	1,5			8,5	
	Acumuladores	2,25	1,5			8,5	
	Chapa perfilada	4,5	1,5			8,5	
	Chapa Lisa	3,25					
	Longitudinal	4,25	1,5			8,5	
	Sierra	0,75	EXTRA				
Oficial de 3º	Evacuación	2,75	2,75	8	6		Imprescindible 100% en evacuación
	Logística	12	2,25			11	
	Acumuladores	2,25	2			10,75	
	Chapa perfilada	4,5	2,5			11,25	
	Chapa Lisa	3,25					
	Longitudinal	4,25	2			10,75	
	Sierra	0,75	EXTRA				
Oficial de 2º	Evacuación	2,75	2,75	8	7		Imprescindible 100% en acumuladores
	Logística	12	4,75			14,5	
	Acumuladores	2,25	2,25			14,50	
	Maquinista Tubo	10	2,5				
	Chapa Lisa	3,25	5			14,75	
	Chapa perfilada	4,50					
	Longitudinal	4,25	4,25			14	
	Maquinista Perfiladora	3	EXTRA				
	Sierra	0,75	EXTRA				



Categorías	Máquinas	Competencias		Competencias transversales (a partir de 6 meses)		Score	OBSERVACIONES
		Puntuación Max	Puntuación necesaria	Puntuación Max	Puntuación necesaria		
Oficial de 1º	Evacuación	2,75	2,75	8	8		Imprescindible 100% en acumuladores Dos máquinas de tubo + aprender otra
	Logística	12	8,25			19	
	Acumuladores	2,25	2,25			19,5	
	Maquinista Tubo	10,00	6,5			18,5	
	Chapa Lisa	3,25	7,75				
	Chapa perfilada	4,50					
	Maquinista Perfiladora	3,00	EXTRA				
	Sierra	0,75	EXTRA				
	Longitudinal	4,25	EXTRA				
Oficial Superior	Todas	30,75	30	8	8	38	Desempeño en todas las competencias de producción, previa valoración del responsable

Anexo 2: Puntuaciones de producción.

Tubos_08_Evac	0,25
Tubos_16_Evac	0,25
Tubos_17_Evac	0,25
Tubos_20_Evac	0,25
Trans_09_Evac	0,25
Trans_26_Evac	0,25
Longi_03_Evac	0,25
Longi_10_Evac	0,25
Longi_15_Evac	0,25
Longi_27_Evac	0,25
Perfi_24_Evac	0,25
Tubos_08_Acum	0,5
Tubos_16_Acum	0,5



Tubos_20_Acum	0,5
Tubos_17_Acum	0,75
Sierr_22	0,75
Trape_12	1,5
Pegas_06	1,5
Ondul_19	1,5
Perfil_11	1,5
Trans_02_Maq	1,0
Trans_09_Maq	1,0
Trans_26_Maq	1,25
Longi_03_Maq	1,0
Longi_10_Maq	1,0
Longi_15_Maq	1,0
Longi_27_Maq	1,25
Tubos_20_Maq	2
Tubos_08_Maq	2
Tubos_16_Maq	2
Tubos_17_Maq	2
Perfi_24_Maq	2

Anexo 3: Puntuaciones de logística.

Apilar	1,8
Carga	3
Inventario rotativo de ubicaciones	0,5
Mantenimiento producto terminado	0,8
Carretilla	0,5
PDA	1
Descarga Bob	1
Mov_Camión	2,5
Bajar Flejes	1



Anexo 1: Matriz de polivalencia

Trabajador 6	Trabajador 5	Trabajador 4	Trabajador 3	Trabajador 2	Trabajador 1	Trabajadores	
X	X	X	X	X	X		Tubos_08_Evac
X	X	X	X	X	X		Tubos_16_Evac
X	X	X	X	X	X		Tubos_17_Evac
X	X	X	X	X	X		Tubos_20_EVvac
X	X	X	X	X	X		Trans_09_Evac
X	X	X	X	X	X		Trans_26_Evac
X	X	X	X	X	X		Longi_03_Evac
X	X	X	X	X	X		Longi_10_Evac
X	X	X	X	X	X		Longi_15_Evac
X	X	X	X	X	X		Longi_27_Evac
X	X	X			X		Perfi_24_Evac
		X	X		I		Tubos_08_Acum
		X	X		L		Tubos_16_Acum
		X			L		Tubos_20_Acum
		X					Tubos_17_Acum
			X				Sierr_22
	X						Trape_12
	X						Pegas_06
	X						Ondul_19
	X						Perfil_11
							Trans_02_Maq
				X			Trans_09_Maq
				L			Trans_26_Maq
	X		X				Longi_03_Maq
	X		X				Longi_10_Maq
			X				Longi_15_Maq
							Longi_27_Maq
		X					Tubos_20_Maq
		X					Tubos_08_Maq
		X					Tubos_16_Maq
							Tubos_17_Maq
							Perfi_24_Maq
X							Apilar
L							Carga
L							Inventario rotativo de ubicaciones
X							Mantenimiento producto terminado
X							Carretilla
L							PDA
							Descarga_BOB
							Mov_Camión
							Bajar Flejes
X	X	X	X	X	L		Compromiso
X	X	X	X	X	L		Proactividad
L	X	X	L	X	X		Responsabilidad
L	X	X	L	X	X		Flexibilidad
I	L	X	L	X	X		Aprendizaje continuo
I	L	L	I	X	L		Orden y limpieza
X	L	L	I	X	L		Seguridad
X	X	L	I	X	I		Cuidado material
15,625	16,5	16,75	11,5	11,8125	7,75	SCORE	



Anexo 4: Puntuaciones transversales.

Compromiso	1
Proactividad	1
Responsabilidad	1
Flexibilidad	1
Aprendizaje continuo	1
Orden y limpieza	1
Seguridad	1
Cuidado material	1

...