



RESOLUCIÓN de 27 de enero 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 Ferro-Mallas, SA. (2026060277)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Alfonso Gallardo Ferro-Mallas, SA –código de convenio 06001272012002 - que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (delegados de personal).

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, 27 de enero de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALFONSO GALLARDO FERRO-MALLAS, SA

CAPÍTULO I

Ámbito, vigencia y estructura.**Artículo 1. Ámbitos.**

1. Ámbito territorial.

El presente convenio es de empresa y será aplicado a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios a la Empresa Alfonso Gallardo Ferro-Mallas, S.A., en la forma y condiciones que se expresen en su totalidad. Estando este ubicado en Badajoz.

2. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras, sea cual sea su categoría profesional, que durante la vigencia del mismo trabajen dentro del proceso productivo de la empresa Alfonso Gallardo Ferro-Mallas, SA.

3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y finalizará el 31 de diciembre de 2027, con independencia de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura o en el Boletín Oficial de la Provincia. Su vigencia es pues de tres años.

Artículo 2. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte los representantes de las personas trabajadoras (delegados de personal) como representación laboral, y de otra, la Dirección de la Empresa Alfonso Gallardo Ferro-Mallas, SA, en representación empresarial.

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

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

El presente convenio queda prorrogado tácitamente hasta la firma de un posterior convenio salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones

que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en computo de vigencia, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Se constituye una comisión paritaria del presente Convenio con las funciones que se especifican más adelante. Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, o semestralmente, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiéndose incluirse en esta citación, necesariamente el orden del día.

La comisión se constituirá con un miembro por cada parte negociadora.

La comisión será presidida por la persona que la propia comisión designe mediante acuerdo. Los acuerdos de la comisión requerirán, para su validez, que los mismos se adopten por unanimidad.

Sin perjuicio de lo anterior, Las partes firmantes asumen los procedimientos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal (Convenio 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 6. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria de Interpretación.

1. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar, intentar conciliar y, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia practica del convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas o acordadas en la empresa Alfonso Gallardo Ferro-Mallas, SA, a título personal o colectivo, que vengán disfrutando o tengan reconocida las personas trabajadoras a la entrada en vigor de este convenio.

CAPÍTULO II**Empleo y contratación.****Artículo 8. Criterios Generales.**

Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo, comprometiéndose a propiciar, dentro de los marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

La Empresa procurará, en la medida de lo posible, que todas las personas trabajadoras que presten servicios en su centro de trabajo pertenezcan a la plantilla de la misma, y no a Empresas de Trabajo Temporal, salvo que circunstancias de mercado o de producción aconsejen otra cosa.

Artículo 9. Contrato de trabajo.

Regulación general: Forma de contratos.

1. El contrato de trabajo será suscrito entre Empresa y persona trabajadora por escrito, con entrega a ésta de un ejemplar, antes de su incorporación al trabajo, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la Oficina de Empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categorías en el que queda encuadrada la persona trabajadora.

2. La Empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación.

La copia básica deberá de contener todos los datos del contrato, a excepción del número de documento nacional de identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal. Igualmente, se notificarán las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.

**Artículo 10. Periodo de prueba.**

1. Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:
 - a) Técnicos Titulados: seis meses.
 - b) Resto de personas trabajadoras: dos meses.
2. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo/categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 11. Baja voluntaria.

La persona trabajadora que desee causar baja lo comunicará a la Empresa con una antelación mínima de quince días, estando obligada la Empresa a abonar la liquidación correspondiente. Dicha liquidación se practicará el primer día hábil del mes siguiente al del cese, salvo causa que justifique una anticipación de tal liquidación con respecto al momento indicado, la cual deberá ser convenientemente acreditada.

Artículo 12. Preaviso.

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la Empresa está obligada a notificar a la persona trabajadora la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, salvo que la terminación contractual venga producida por motivos disciplinarios.

En los casos en los que la legislación actual imponga el preaviso aun con una duración contractual menor, se estará a este.

El incumplimiento por la Empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

La Empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo.

Artículo 13. Sin contenido.

Artículo 14. Jornada de Trabajo.

1. La jornada ordinaria anual será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual durante el período de vigencia del presente Convenio. 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 tenor del artículo 20 del presente Convenio.
2. La distribución de la jornada anual pactada, así como los descansos semanales y festivos se fijarán en el correspondiente calendario laboral, que será elaborado por la Empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, antes del treinta y uno de enero de cada año.
3. La jornada ordinaria anual se actualizará automáticamente en el caso de producirse cambios legislativos al respecto para adaptarse a estos.

Artículo 15. Calendario laboral.

La Empresa expondrá en un lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral elaborado, que debe de contener el horario de trabajo diario, jornada, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural.

Artículo 16. Puntualidad.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación.

Artículo 17. Turnos y relevos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, a salvo de lo dispuesto en el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

**Artículo 18. Horas extraordinarias.**

Las partes acuerdan reducir la realización de horas extraordinarias en la medida de lo posible.

Las horas extraordinarias en ningún caso se abonarán en cuantía inferior al valor de la hora ordinaria.

No obstante, de mutuo acuerdo entre Empresa y persona trabajadora, las horas extraordinarias se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 19. Vacaciones y festivos.

El personal sujeto a este Convenio sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, iniciándose en cualquier caso su disfrute en día laborable, y su cuantía se calculará en función de la normativa y jurisprudencia vigente.

A dicha cuantía se añadirá el 50 por ciento de la media de las retribuciones que el trabajador hubiera percibido en concepto de incentivos a la producción durante los tres meses inmediatamente anteriores al inicio del período vacacional.

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.

Los festivos serán todas las fiestas oficiales nacionales, autonómicas y locales que figuren en el calendario laboral, y serán no recuperables.

Artículo 20. Permisos y licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo y en las condiciones establecidas en las siguientes licencias y permisos:



- a) 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 a 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.
- b) 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.
- c) Matrimonio de la persona trabajadora: será de diecisiete días naturales.
- d) Cambio de domicilio habitual: será de un día.
- e) Deber inexcusable de carácter público y personal: será el tiempo indispensable.
- f) Matrimonio de hijos y hermanos: será de un día.
- g) Funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras: por el tiempo establecido en la legislación social vigente.
- h) Un día de asuntos propios. El disfrute de este día sólo corresponderá a la persona trabajadora a partir de una antigüedad en la Empresa de seis meses.
- i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de la realización de estudios de carácter público o privado. Quedan excluidos los exámenes teóricos y prácticos realizados para la obtención del permiso de conducir.
- j) Por asistencia a consulta médica general o de cabecera del sistema público de salud, 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 atiende a la misma.
- k) Acompañamiento de un familiar de primer grado de consanguinidad y del cónyuge o pareja oficial, a consulta médica de atención primaria o de cabecera, con un máximo de 8 horas anuales, sin que en ningún momento pudiera resultar perjudicado el proceso productivo. Este permiso se reducirá del tiempo máximo establecido para el permiso regulado en el art. 37.9 ET.
- l) Igualmente, las personas trabajadoras tendrán licencia retribuida:



1. Los días 24 y 31 de diciembre de cada año. En el caso de que las citadas licencias coincidan en domingo, podrán ser disfrutadas por las personas trabajadoras en los días en que, de común acuerdo dispongan empresa y persona trabajadora.
2. Una jornada completa dentro de una de las dos épocas de feria de Jerez de los Caballeros, y que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo que establezca el Ayuntamiento de esta localidad. En caso de que el referido día anterior sea igualmente festivo, la licencia pasará a ser disfrutada en día posterior a dicho festivo local.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuesto y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditaran en su momento suficientemente.

Artículo 21. Descanso a media jornada.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá de establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

Artículo 22. Excedencias.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. En cuanto al resto de su regulación se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras que ostenten cargo sindical de carácter provincial o de mayor ámbito territorial, tendrán derecho, si lo solicitan, a situarse en situación de excedencia en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Percepciones económicas.

Artículo 23. Retribuciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, la subida salarial queda establecida en:

1.º Incrementos salariales fijos:

2025: 2% que afectará a todos los conceptos salariales.

2026: 2% que afectará a todos los conceptos salariales.

2027: 2% que afectará a todos los conceptos salariales.

2.º Variable por cumplimiento de objetivos:

Paga única, no consolidable, a sumar al incremento fijo indicado 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 presupuestado en cada uno de los años. Se hace constar que el EBITDA fijado en presupuesto para el ejercicio 2025 es de 1.014.482 euros.

Consecución de un porcentaje de absentismo máximo del 4 %. No se computará a estos efectos como absentismo para los representantes de las personas trabajadoras, el destinado a crédito horario para el desarrollo de sus funciones.

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 desde el 1 de enero al 31 de diciembre, ambos inclusive, del año en que se devengue.

Artículo 24. Percepciones económicas: Concepto.

1. Las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras afectadas por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.
2. Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o en especie que reciban por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Son percepciones económicas salariales:
 - a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo trabajado.
 - b) Complemento salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
 - Personales, tales como antigüedad.
 - De puesto de trabajo, tales como las derivadas del trabajo nocturno.
 - De calidad o cantidad de trabajo, tales como incentivos, pluses de asistencia y domingos o festivos, u horas extraordinarias.



- Becas de estudio.
- Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

- a) Las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
- b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo.
- c) Las indemnizaciones por cese, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 25. Estructura de las percepciones económicas.

Los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas son los siguientes:

- Salario Base.
 - Gratificaciones Extraordinarias.
 - Pluses Salariales.
- a) En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.
 - b) En el plus de asistencia establecido en este convenio, se consideran incluidos todos los complementos que constituyen contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.
 - c) El plus de domingos y festivos se considerará un complemento salarial por trabajo en estos días.

Artículo 26. Devengo del salario.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría que figura en la tabla salarial del presente convenio.
2. Plus de asistencia de convenio, se devengará durante el mes por los importes que, para cada grupo/categoría profesional, se fijan en las tablas salariales del presente convenio.



3. Plus de domingos y festivos, se devengará durante los días de esta clase efectivamente trabajados.
4. 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.

Artículo 27. Pago de percepciones económicas.

Se abonarán el primer día hábil del mes siguiente al que tales percepciones económicas se devenguen.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

La persona trabajadora tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonaran los meses de marzo, julio y diciembre antes del día quince de dichos meses.

- a) Paga de beneficio: Pagadera el 15 de marzo.
- b) Paga de verano: Pagadera el 15 de julio.
- c) Paga de diciembre: Pagadera el 15 de diciembre.

La cuantía de las pagas extraordinarias se fija en treinta días de salario base, más antigüedad, más plus voluntario fijo y más el complemento de pagas extraordinarias que queda establecido en 109.03 euros en el año 2025 y para los ejercicios 2026 y 2027 la cantidad que resulte tras aplicar a dicha cuantía la subida salarial referida en el Artículo 23 del presente convenio.

Artículo 29. Plus de asistencia:

Se establece un Plus de Asistencia al trabajo cuya cuantía mensual será para el período 2025 la cantidad fijada en la tabla salarial anexa a este convenio, y para los ejercicios 2026 y 2027 la cantidad que resulte tras aplicar a dicha cuantía la subida salarial referida en el Artículo 23 del presente convenio.

Artículo 30. Trabajo nocturno.

El empleado que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno ascendente a 2,54 euros por hora durante el ejercicio 2025, y para los

ejercicios 2026 y 2027 la cantidad que resulte tras aplicar a dicha cuantía la subida salarial referida en el artículo 23 del presente convenio.

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 a la persona trabajadora la cantidad resultante de multiplicar por 8 el precio de la hora nocturna en cada año.

Artículo 31. Premio de antigüedad.

El premio de antigüedad se percibirá por cada tres años de servicio, y se devengará a partir del mes siguiente en el que la persona trabajadora cumpla el citado trienio.

Dicho importe consistirá en un 3 por ciento por trienio del salario base del grupo/categoría de la persona trabajadora.

La fecha inicial para su determinación será, en todos los casos, la del ingreso en la Empresa.

Artículo 32. Plus de domingos y festivos trabajados.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción del presente plus por cada domingo y festivo efectivamente trabajado. Dicho plus se establece indistintamente para domingos y festivos en la cuantía de 66.79 euros durante el ejercicio 2025 y para los ejercicios 2026 y 2027, la cantidad que resulte tras aplicar a dicha cuantía la subida salarial referida en el artículo 23 del presente convenio.

Artículo 33. Complemento de Cantidad o Calidad de Trabajo. Complemento de Producción.

Son aquellos complementos salariales que derivan del sistema de producción. Se abonarán según el Anexo II que se adjunta al presente Convenio. Durante los ejercicios 2026 y 2027 el coeficiente señalado en el Anexo II se incrementará según lo pactado en el artículo 23 del presente Convenio.

El complemento o incentivo de producción se calculará y abonará teniendo únicamente en cuenta la producción de las máquinas soldadoras 1 y 2.

No obstante, si cualquiera de los turnos de estas soldadoras estuviese a tiempo completo dedicado al cambio de algún producto, a la certificación de alguna nueva malla o en parada por avería, en esos casos se tendrá en cuenta como sustitutiva para el cálculo y abono del complemento o incentivo de producción, la habida en la soldadora 5 durante el desarrollo de dicho turno.

Si se diera el supuesto que coincidiera que tanto la soldadora 1 como la soldadora 2 estuviesen paradas durante la totalidad del turno por un cambio, por la certificación de alguna nueva malla o por avería, se tomará como sustitutiva, además de la indicada en el párrafo anterior, la producción habida en la soldadora 4 durante el desarrollo de dicho turno.

Se incrementará el resultado obtenido mensualmente en un 2%, siempre y cuando, en el mes en curso, la persona trabajadora no haya sido sancionada por incumplimiento de las normativas que sobre seguridad y salud imponga la legislación vigente.

Artículo 34. Paga de presencia.

1. La paga de presencia primará a las personas trabajadoras que durante la jornada anual no hayan tenido faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas. Exclusivamente no tendrán, a efectos de concesión de la paga de presencia, la consideración de falta las ausencias debidas 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 20 del presente Convenio.

La paga de presencia se abonará antes de la finalización del mes de enero del año siguiente a su devengo. Las cuantías a percibir durante el ejercicio 2025 serán de 157,99 euros a favor de la persona trabajadora que no haya tenido ninguna falta de asistencia al trabajo conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, y de 118,49 euros en el supuesto de haberse producido una única falta. Durante los ejercicios 2026 y 2027 las cantidades que anteceden se incrementarán en el porcentaje de subida salarial fijado para dichos años por la presente norma.

Artículo 35. Bolsa de estudios.

Se asigna una cantidad de 7.000,00 euros para ayuda a los hijos de las personas trabajadoras de la Empresa, que cuenten con una antigüedad superior a 1 año, que cursen estudios. El reparto de la referida cantidad se hará por la representación de las personas trabajadoras, y será presentado a la Empresa para su definitiva aprobación.

CAPÍTULO V

Disposiciones varias.

Artículo 36. Indemnizaciones por muerte e incapacidad permanente.

Las personas trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones, por las contingencias y con las consecuencias, que se indican; a tal efecto la Empresa está obligada a suscribir la correspondiente póliza de seguros, cuya cobertura alcanzará a todos los riesgos indemnizables, que son:



Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.	30.050,00 euros.
Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.	30.050,00 euros.

Artículo 37. Percepciones por incapacidad temporal.

En los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará hasta el cien por cien de las remuneraciones fijas, desde el primer día.

La Empresa abonará desde el cuarto día de baja el cien por cien de los conceptos fijos en caso de accidente no laboral o enfermedad común, siempre que se presenten los correspondientes partes de baja en el Departamento de Personas.

El complemento por IT será abonado por la Empresa con el límite de 545 días desde el día de la baja médica, y, en cualquier caso, hasta la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 38. Prendas de trabajo.

La Empresa entregará a su personal las prendas de seguridad homologadas oficialmente, necesarias para el trabajo encomendado, siendo renovadas cuando su deterioro lo hagan necesario. Así mismo, la Empresa entregará a todo el personal la ropa de trabajo y el calzado de seguridad cuando su estado lo haga necesario. Más concretamente, se pondrán a disposición de la persona trabajadora tres mudas al año, consistentes en pantalón y camisa o buzo; y anualmente se proporcionará un par de botas y una chaqueta.

Artículo 39. Código de conducta.

Respecto a las infracciones, sanciones y graduación de las faltas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías, y los servicios del sector del metal vigente en cada momento.

Artículo 40. Imposibilidad de la prestación.

Si las personas trabajadoras no pudieran prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no a la persona trabajadora, ésta conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

CAPÍTULO VI

Representación colectiva

Artículo 41. Representación colectiva.

Los Delegados de Personal o Comité de Empresa son los órganos representativos y colegiados del conjunto de las personas trabajadoras de la Empresa o centro de trabajo.

Artículo 42. Derecho de reunión.

La Empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras a celebrar reuniones en el centro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten. La Empresa estará obligada a poner a disposición de los representantes de las personas trabajadoras un tablón de anuncios por el que se pueda comunicar de manera fácil la información a las personas trabajadoras.

La Empresa procederá al descuento de las cuotas sindicales sobre el salario de la persona trabajadora a solicitud del sindicato de la persona trabajadora afiliada y previa conformidad siempre de ésta. Estas cuotas serán entregadas mensualmente por la Empresa al sindicato por transferencia o talón bancario, según se determine.

Artículo 43. Garantías.

Los miembros de Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las garantías que reconoce el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68, remitiéndose las partes firmantes a lo dispuesto en dicho texto legal.

Artículo 44. Seguridad y salud en el trabajo.

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio cumplirá y hará cumplir, en razón de la responsabilidad derivada de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento que la desarrolla, así como la específica que emane de la Empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo en el campo preventivo.
2. La Empresa deberá velar por la salud y la seguridad de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la Empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, contemplada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



3. Asimismo, la Empresa está obligada a que todas las personas trabajadoras a su servicio reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

La formación a que hace referencia el párrafo anterior deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

CAPÍTULO VII

Formación profesional

Artículo 45. Cursos de Formación Profesional.

Todas las personas trabajadoras pertenecientes a la Empresa tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. A su vez, la Empresa procurará realizar cursos, con el objetivo de que las personas trabajadoras adquieran mayores conocimientos y facultades para la realización del puesto que desempeñen.

CAPÍTULO VIII

Igualdad

Artículo 46. Igualdad.

Estabilidad en el empleo.

Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo, ni la identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación profesional, sensibilización y lenguaje.

En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y personas LGTBI. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado y personas LGTBI, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Promoción Profesional.

Cuando se produzca alguna promoción interna en el trabajo las empresas deberán priorizar en igualdad de condiciones a las personas trabajadoras del sexo o identidad sexual expresión de género o características sexuales más desfavorecida.

Ambiente laboral exento de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, relacionado con el sexo de una persona, 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.

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”.

CAPÍTULO IX

Actuación catástrofes y fenómenos adversos

Artículo 47. 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.

CAPÍTULO X

Legislación supletoria

Artículo 48. Derecho supletorio.

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.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL AÑO 2025

CATEGORÍA	SLRIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
Director de Fábrica	1.734,34€	
Licenciado	1.265,89	277.49
Perito	1.246,90	277.49
Jefe de Turno	1.161,82	277.49
Maestro Industrial	1.127,59	277.49
Oficial 1ª Administrativo	1.101,18	277.49
Analista	1.092,76	277.49
Oficial 2ª administrativo	1.076,34	277.49
Auxiliar Administrativo	1.046,28	277.49
Auxiliar Laboratorio	1.045,25	277.49
Chófer	1.064,15	277.49
Basculero	1.053,99	277.49
Almacenero	1.044,94	277.49
Diario		
Oficial 1ª	35,34	277.49
Oficial 2ª	35,05	277.49
Oficial 3ª	34,70	277.49
Peón Especialista	34,51	277.49
Peón	34,19	277.49

**ANEXO II**

COEFICIENTES PRODUCCIÓN

- 1 TURNO-----0,033708652 €/TONELADA
- 2 TURNOS-----0,016854272 €/TONELADA
- 3 TURNOS-----0,0112361108 €/TONELADA

Estos coeficientes se revisarán según la proporción inversa que se extrae de la relación anterior en caso de existencia de un número de turnos no reflejado en este anexo.

• • •