

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 15 de febrero de 2022, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del acuerdo parcial relativo al Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de la industria siderometalúrgica de León para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 (nº Convenio 24004405011979).

Vista el acta de fecha 21 de diciembre de 2021 de firma del acuerdo parcial relativo al Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de la industria siderometalúrgica de León para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 (nº Convenio 24004405011979) 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 1206.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 22.12.2017) ) y en el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria (BOCyL 0208.2019).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 01.10.2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante la Delegada Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

León, a 15 de febrero de 2022.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2021, 2022, 2023 y 2024.

Modificación parcial del texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del Sector Siderometalúrgico de León, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, número 8, de fecha 14 de enero de 2016, y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, número 41, de fecha 28 de febrero de 2019, manteniéndose el resto del articulado en toda su integridad:

*Artículo 3º.- Ámbito temporal: vigencia y duración.* - El presente Convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31-12-2024. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2021. Los atrasos se abonarán dentro de los tres meses siguientes a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

*Artículo 4º.- Denuncia del Convenio.*- 1. De conformidad con el artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, la denuncia del presente Convenio podrá ser efectuada por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con una antelación mínima de 15 días de la finalización de su vigencia, entendiéndose en caso contrario denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral.

4. En el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

5. Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del Convenio colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo en materia de ultraactividad, para garantizar el mantenimiento y aplicación del Convenio colectivo hasta la firma del siguiente.

Título VI.- Condiciones economicas.

*Artículo 24º.- Salarios.*- Los salarios para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, se incrementarán un 2,5%, cada año en todos los conceptos salariales del Convenio.

Cláusula de revisión salarial. - No obstante, los incrementos salariales pactados para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, serán objeto de revisión cada año, en el exceso, hasta el IPC real, con efectos de 1 de enero del año siguiente.

*Artículo 25.- Plus de asistencia.*- Para el año 2021, se devengará por día efectivo de trabajo, en función de: lunes a viernes: 12,33 €/día efectivo; lunes a sábado: 10,21 €/día efectivo. Para los años 2022, 2023 y 2024, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

*Artículo 25 bis.- Complemento de disponibilidad por guardia y retén.*- Debido a las especiales características del servicio que prestan algunas de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, la disponibilidad (para guardias, retenes u otras formas de prestarla) será obligatoria para todo el personal que por sus funciones específicas y, especialmente en el área técnica y operaria, sea designado para tales cometidos.

Las guardias consistirán en estar trabajando, fuera de la jornada laboral, en días de descanso semanal y/o festivo, en dependencias de la empresa o en los lugares de trabajo que el Servicio requiera. Las horas trabajadas como guardias se compensarán por tiempo equivalente de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización, en la fecha fijada de mutuo acuerdo y se abonará adicionalmente un plus por cada hora efectiva trabajada de guardia.

El importe económico correspondiente al plus de guardia será de 8 € por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso.

El retén consistirá en estar disponible e inmediatamente localizable, teniendo el tiempo de una hora, para acudir al trabajo que se le pueda encomendar al empleado o empleada fuera de su jornada laboral, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del Servicio. Dicho retén se realizará semanalmente, siendo rotativo para todos los trabajadores.

El importe económico correspondiente al plus de retén será de 11 € diarios por cada día efectivo prestando el servicio de retén.

Esta cantidad se considera independiente de las horas extraordinarias que el trabajador o trabajadora realizase durante el periodo de retén.

Se garantiza el descanso legalmente establecido entre el final de esa jornada y la siguiente y que estos trabajadores devengarán en todo caso la media dieta del día siguiente.

En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas de cada empresa, que tengan reguladas ó reconocido estos complementos.

*Artículo 28.- Dietas y desplazamientos.* - Todos los trabajadores que, por necesidades de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, tendrán derecho para el año 2021, a las percepciones y cuantías siguientes:

-Dieta completa: 55,49 €/día.

-Media dieta: 20,61 €/día.

Para los años 2022, 2023 y 2024, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

Cuando las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de "gastos a justificar".

Cuando el trabajador tenga que efectuar desplazamientos por ferrocarril, por necesidad de la industria y por orden de la empresa, esta los abonará en primera clase. Cuando estos viajes se realicen por la noche y a distancia superior a 200 kilómetros, la empresa los abonará en litera.

El personal que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa, y que no tengan un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá la media dieta por cada día de trabajo, aunque estén en su municipio de residencia, ya que las características de estas obras y la diversidad de las mismas, obliga a realizar la comida fuera de casa.

Los desplazamientos de duración superior a tres meses darán derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables en el domicilio por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

*Kilometraje.*- Si el trabajador realiza el desplazamiento en su propio vehículo, la empresa abonará durante el año 2021, la cantidad de 0,28 €/kilómetro.

Para los años 2022, 2023 y 2024, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

Título VII.- Jornada laboral, calendario, vacaciones, permisos y licencias y excedencias.

*Artículo 37º.- Jornada laboral.*- La duración máxima de la jornada de trabajo, para el año 2021, será de 1.756 horas efectivas de trabajo. A partir del 1 de enero de 2022, la jornada laboral anual, será de 1.752 horas efectivas de trabajo.

Por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores, o con los trabajadores en su defecto, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de acuerdo, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 38º.- 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, antes del día 15 de diciembre.

*Artículo 39º.- Vacaciones.*- El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de ser sustituidas por compensación económica, será de 22 días laborables, con un mínimo de 31 días naturales, en aquellas empresas cuya jornada semanal sea de 5 días laborables y de 26 días laborables en aquellas empresas cuya jornada semanal sea de 6 días laborables. Se disfrutarán por acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute se estará a lo dispuesto en el art. 38.2, párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá disfrutar el correspondiente período vacacional al término de su período ordinario de descanso.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas de su disfrute con una antelación de dos meses, al menos, antes del comienzo de las mismas, existiendo la posibilidad de modificación previo acuerdo entre las partes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo 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.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio de las remuneraciones obtenidas por los trabajadores/as por todos los conceptos salariales: salario base, complemento ex categoría profesional, complemento "ad personam", turnicidad, nocturnidad y plus de asistencia de los 6 meses de trabajo efectivo anteriores al comienzo de su disfrute, actualizados, si procediese, con la revisión del Convenio correspondiente. El disfrute de las mismas tendrá, al menos, un período de 15 días consecutivos.

*Artículo 40º.- Permisos y licencias.-* 1.- El trabajador, 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 en caso de matrimonio.
  - b) Tres días por el fallecimiento, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
  - c) Tres días continuados por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- El trabajador podrá optar a disfrutar esos tres días de manera alternativa preavisando con 48 horas de antelación para los días que se disfruten de forma alterna y aportando justificante de que, en el momento de cada uno de los días de permiso, persiste ingreso hospitalario. No obstante, lo anterior, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.
- d) Cuatro días por fallecimiento del cónyuge.
  - e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
  - f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente, el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año, de las cuales, 8 horas anuales, se podrán destinar por el trabajador a acompañamiento de hijo menor de 12 años a su médico.

A los trabajadores que de forma habitual trabajen en el turno de noche, y que tengan consulta médica con un médico especialista antes de las 12.00 horas, y que preavisen con 72 horas de antelación, la empresa les facilitará el cambio de turno, siempre y cuando otro trabajador de su misma categoría profesional, acepte sustituirlo en su puesto de trabajo.

- g) Un día por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) 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.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

\* Se entiende hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a: cónyuge, hijos, padres, suegros, hijos políticos, abuelos, nietos, hermanos y cuñados (ver Anexo III).

2.- Parejas de hecho: se equipara las parejas de hecho al matrimonio a efectos del disfrute de todos los permisos siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa que, no habiéndose casado entre ellos, convivan como pareja de hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un Registro de uniones de hecho o probada la convivencia como pareja de hecho mediante certificación del Ayuntamiento y/o de la Administración Autonómica.

b) El hecho de tener hijos comunes no es prueba suficiente para todos los permisos.

A efectos de la concesión de este permiso a las parejas de hecho, es necesario que se cumplan además de los requisitos antes expuestos, que la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un periodo ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León.

Tal permiso no podrá volver a ser disfrutado por la misma unión, si dentro de la misma se celebra matrimonio, ni en otra situación de hecho, si no han transcurrido cinco años al menos, desde el disfrute del primer permiso.

Este permiso, solo podrá ser disfrutado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por las parejas de hecho que se constituyan a partir de su entrada en vigor y reúnan los requisitos antes expuestos.

3.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso corresponderá la acumulación en 14 días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

*Artículo 41º bis- Licencia sin sueldo.*-Los trabajadores que lleven un mínimo de tres años en la empresa tienen derecho a solicitar una licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 150 días, que supondrá la suspensión del contrato de trabajo durante el periodo de la licencia, sin obligación de trabajar ni de retribución, ni cotización a la SS, para aquellas situaciones especialmente complicadas, de extrema necesidad, para cuidado de un familiar de hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad y solo para los siguientes supuestos:

- 1.- Enfermedad grave o muy grave.
- 2.- Intervención quirúrgica que implique hospitalización después de la operación y
- 3.- Ingreso hospitalario por más de 3 días. Todo ello debidamente acreditado mediante los correspondientes certificados médicos expedidos por el facultativo que directamente atiende al familiar.

El permiso solo se podría pedir una vez dentro del año natural, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador para otras licencias sin sueldo dentro del mismo año natural.

*Artículo 43º.- Revisión médica.* - Las personas trabajadoras con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión a la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico,

practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y trabajadoras, y de carácter específico semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad.

Las revisiones médicas solo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, exceptuándose, previo informe escrito de los representantes de los trabajadores, que deberá ser emitido a la mayor brevedad posible, los supuestos en lo que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores 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.

Las medidas de vigilancia y control de salud de las personas trabajadoras se llevaran a cabo respetando siempre el derecho de la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Y en todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias y que sean proporcionales al riesgo.

*Artículo 45ºbis. - Plus lavado ropa.* - Las empresas que de forma voluntaria quieran se harán cargo del coste del lavado de ropa de trabajo de sus empleados.

*Artículo 55 ter.- Delegados Sindicales.*- En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados y afiliadas a los Sindicatos con presencia en los Comités de empresa, estarán representadas por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as en la empresa o centro de trabajo. El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección de miembros del Comité de empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 101 a 750 trabajadores: uno.

De 751 a 2000 trabajadores: dos.

De 2001 a 5.000 trabajadores: tres.

De 5.001 en adelante: cuatro.

Dichos delegados tendrán a todos los efectos, los derechos, facultades y garantías establecidas en la LOLS

*Artículo 65º.- Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o Muerte en accidente de trabajo.*- Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran Invalidez y muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente Convenio. La cuantía será para el año 2021, de 40.000 €, para la incapacidad permanente total; de 50.000 €, para la incapacidad permanente absoluta y para la gran invalidez y de 60.000 €, para el supuesto de muerte en accidente laboral. Para los años 2022, 2023 y 2024, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

Los derechos a satisfacer por la transmisión serán a cuenta de la empresa cuando los derechohabientes lo sean por consanguinidad o afinidad en primero y segundo grado.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, sellan y firman en León, a 21 de diciembre de 2021.

## ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN AÑO 2021

Grupos Categorías	Salario base/mes euros	Complemento ex categoría profesional euros	Hora extraordinaria euros
1 Técnicos/as			
Ingenieros/as	1.941,37 €		28,80 €
Licenciados/as	1.941,37 €		28,80 €
Arquitectos/as	1.941,37 €		28,80 €
Directores/as de área	1.941,37 €		28,80 €
Directores/as de servicio	1.941,37 €		28,80 €
Analistas de sistemas (titul. sup.)	1.941,37 €		28,80 €
2 Técnicos/as			
Ingenieros/as técnicos/as (peritos)	1.307,70 €	252,97 €	19,40 €
Arquitectos/as técnicos/as (aparej.)	1.307,70 €	252,97 €	19,40 €
Ayudante Ingeniero/a	1.307,70 €	252,97 €	19,40 €
Practicante/a - A.T.S./DUE	1.307,70 €		19,40 €
Analista informática	1.307,70 €		19,40 €
Profesor/a enseñanza superior	1.307,70 €		19,40 €
Diplomado/a graduado/a social	1.307,70 €		19,40 €
3 Técnicos/as			
Jefe/a de laboratorio	1.115,12 €		16,55 €
Jefe/a de organización de 1ª	1.115,12 €		16,55 €
Jefe/a de organización de 2ª	1.115,12 €		16,55 €
Jefe/a de laboratorio de 2ª	1.115,12 €		16,55 €
Delineante proyectista	1.115,12 €		16,55 €
Dibujante proyectista	1.115,12 €		16,55 €
Analista programador/a	1.115,12 €		16,55 €
3 Empleados/as			
Jefe/a de 1ª administrativo/a	1.115,12 €	91,50 €	16,55 €
Jefe/a de 2ª administrativo/a	1.115,12 €	8,60 €	16,55 €
3 Operarios/as			
Contramaestre	1.115,12 €		16,55 €
Jefe/a de taller (form. cualificada)	1.115,12 €	91,50 €	16,55 €
Maestro/a industrial	1.115,12 €	1,63 €	16,55 €
Maestro/a de taller	1.115,12 €		16,55 €
Maestro/a de taller de 2ª	1.115,12 €		16,55 €
4 Empleados/as			
Técnico/a organización de 1ª	1.086,23 €		16,11 €
Delineante de 1ª	1.086,23 €	6,00 €	16,11 €
Analista de laboratorio 1ª	1.086,23 €		16,11 €
Maestro/a de enseñanza de 1ª	1.086,23 €	28,74 €	16,11 €
Cajero/a (de 250 a 1.000 trabaj)	1.086,23 €		16,11 €
Práctico/a de topografía	1.086,23 €	6,00 €	16,11 €
Fotografo/a de vídeo	1.086,23 €	6,00 €	16,11 €
Técnico/a de administración	1.086,23 €		16,11 €
Técnico/a de laboratorio	1.086,23 €		16,11 €
Técnico/a comercial	1.086,23 €		16,11 €
4 Operarios/as			
Encargado/a	1.086,23 €		16,11 €
5 Operarios/as			
Chófer de camión	1.071,99 €		15,92 €
Chófer de turismo	1.071,99 €		15,92 €
Encargado/a taller sin titulación	1.071,99 €	9,96 €	15,92 €
Profesionales de oficio de 1ª	1.071,99 €	8,72 €	15,92 €

Grupos Categorías	Salario base/mes euros	Complemento ex categoría profesional euros	Hora extraordinaria euros
Profesionales de oficio de 2ª	1.071,99 €		15,92 €
Jefe/a de equipo	1.071,99 €		15,92 €
Capataz	1.071,99 €		15,92 €
5 Empleados/as			
Delineante de 2ª	1.071,99 €		15,92 €
Oficial administrativo/a de 1ª	1.071,99 €	20,20 €	15,92 €
Oficial administrativo/a de 2ª	1.071,99 €		15,92 €
Viajante	1.071,99 €		15,92 €
Analista de laboratorio de 2ª	1.071,99 €		15,92 €
Archivero bibliotecario	1.071,99 €		15,92 €
Tecnico/a de organización de 2ª	1.071,99 €		15,92 €
Maestro/a de enseñanza	1.071,99 €	20,20 €	15,92 €
Programador/a informático	1.071,99 €		15,92 €
Grabador/a	1.071,99 €		15,92 €
Cajero/a (hasta 250 trabajadores)	1.071,99 €		15,92 €
6 Operarios/as			
Conductor/a de maquinaria	1.032,91 €		15,32 €
Especialista	1.032,91 €		15,32 €
Profesional de oficio de 3ª	1.032,91 €		15,32 €
Mozo/a especializado de almacén	1.032,91 €		15,32 €
6 Empleados/as			
Almacenero/a	1.032,91 €		15,32 €
Auxiliares en general	1.032,91 €		15,32 €
Conserje	1.032,91 €		15,32 €
Cocinero/a	1.032,91 €		15,32 €
Camarero/a	1.032,91 €		15,32 €
Dependiente	1.032,91 €		15,32 €
Listero	1.032,91 €		15,32 €
Operador/a de ordenador	1.032,91 €		15,32 €
Pesador/a-Basculero	1.032,91 €		15,32 €
Telefonista	1.032,91 €		15,32 €
Reproductor/a fotográfico/a	1.032,91 €		15,32 €
Reproductor/a de planos	1.032,91 €		15,32 €
Manipulador/a informático/a	1.032,91 €		15,32 €
Calcador/a	1.032,91 €		15,32 €
Archivador/a	1.032,91 €		15,32 €
Bibliotecario/a	1.032,91 €		15,32 €
Cabo guardas	1.032,91 €	15,84 €	15,32 €
7 Operarios/as			
Peón	1.005,21 €		14,92 €
7 Empleados/as			
Ordenanza	1.005,21 €	3,23 €	14,92 €
Portero/a	1.005,21 €	3,23 €	14,92 €
Guardia jurado	1.005,21 €	3,23 €	14,92 €
Vigilante	1.005,21 €	3,23 €	14,92 €
Enfermero/a	1.005,21 €	3,23 €	14,92 €
Limpiador/a	1.005,21 €		14,92 €



Art. 25.- Plus de asistencia:

- De lunes a viernes: 12,33 €
- De lunes a sábado: 10,21 €

Art. 28.- Dietas y desplazamientos:

- Dieta completa: 55,49 €
- Media dieta: 20,61 €
- Kilometraje: 0,28 €

Art. 57.- Plus compensatorio de formación: 27,00 €

Art. 65.- Indemnización por incapacidad permanente total en accidente de trabajo: 40.000,00 €

Art. 65.- Indemnización por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en accidente de trabajo: 50.000,00 €

Art. 65.- Indemnización por muerte en accidente de trabajo: 60.000,00 €

4907