

# SALARIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL DE LA INDUSTRIA DEL METAL





**Edita:**

Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo

C/. Príncipe de Vergara, 74 - 5ª Planta - 28006 Madrid

Tel: 91 562 55 90 | 91 177 01 31

[observatoriometal@fmfce.org](mailto:observatoriometal@fmfce.org)

[www.fmfce.com](http://www.fmfce.com)

**Depósito Legal:** M-23482-2022

# SALARIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL DE LA INDUSTRIA DEL METAL

Observatorio industrial del Sector Metal

**Coordina:** Federación Estatal de UGT-FICA

**Elaborado por:** Gabinete Técnico de UGT-FICA

**Maqueta:** FMF

**Edita:** FMF

**Edición:** Junio 2024

---

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>7</b>
1.1 Introducción	7
1.2 Objetivos de la investigación	9
<b>2. METODOLOGÍA</b>	<b>10</b>
2.1. Investigación documental	10
<b>3. PERFIL DEL SECTOR DEL METAL</b>	<b>12</b>
3.1. Empleo	16
3.2. Actividad Empresarial	22
3.3. Empleo y empresas por CCAA	28
<b>4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL</b>	<b>30</b>
<b>5. LA EVOLUCIÓN DE LA JORNADA EN EL SECTOR DEL METAL</b>	<b>33</b>
<b>6. REGULACIÓN DE MATERIAS SUJETAS A ANÁLISIS</b>	<b>43</b>
<b>7. ESTRUCTURA SALARIAL DEL SECTOR DEL METAL</b>	<b>44</b>
7.1 Introducción. Tipos de salarios, complementos y percepciones	44
7.2 Análisis de Salarios Anuales por Categorías	50
7.2.1 Salarios anuales por Provincias y Categorías	51
7.2.2 Retribución anual media de las Comunidades Autónomas y ciudades autónomas	62
7.2.2.1 Retribución anual media Peón/ Especialista por CCAA y ciudades autónomas. Ordenado de menor a mayor salario.	62
7.2.2.2 Retribución anual media Oficial de 1ª por CCAA y ciudades autónomas. Ordenado de menor a mayor salario.	63
7.2.2.3 Retribución anual media Oficial de Primera administrativo por CCAA y ciudades autónomas. Ordenado de menor a mayor salario.	64
7.2.2.4 Retribución anual media Personal titulación superior por CCAA y ciudades autónomas. Ordenado de menor a mayor salario.	65
7.2.3 Salarios valor precio hora por provincias	66
7.2.4 Salarios valor precio hora por medias de CC.AA. y ciudades autónomas y categorías	75
7.2.5 Impacto del Salario Mínimo Interprofesional en el Sector del Metal	80
7.2.5.1 Introducción	80
7.2.5.2 Salarios anuales por Provincias y Categorías. Comparativa con SMI 2023	81

---

# ÍNDICE

---

7.3 Estructura Salarial	85
7.4 Salarios y Complementos Salariales	88
7.4.1 Salario Base	88
7.4.2 Antigüedad	89
7.4.3 Complementos salariales relacionados con el puesto o la actividad desarrollada	107
7.4.3.1 Complementos por Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad	107
7.4.3.2 Complementos por Turnicidad y Nocturnidad	124
7.4.3.3 Complementos de Responsabilidad o Jefe de Equipo	145
7.4.3.4 Otros complementos relacionados con el puesto de trabajo	151
7.4.4 Incremento salarial y Cláusulas de Revisión Salarial	151
7.4.4.1 Cláusulas de revisión salarial según efecto económico	153
7.4.4.2 Cláusulas de revisión salarial según periodo de referencia de activación	155
7.4.4.3 Resumen de Cláusulas de revisión salarial	155
<b>8. CONCLUSIONES</b>	<b>172</b>
<b>9. FUENTES CONSULTADAS</b>	<b>177</b>

# 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

## 1.1. INTRODUCCIÓN

El presente informe “*Salarios en la negociación colectiva sectorial de la industria del metal*” surge ante la necesidad de analizar y conocer en profundidad la estructura salarial de los diferentes convenios colectivos sectoriales del sector del metal.

Dicha estructural salarial se caracteriza por una gran disparidad y variedad, tanto en cuantías económicas como en conceptos, pluses y complementos de carácter salarial y extrasalarial, los primeros han sido objeto de este análisis.

Para empezar contextualizando, el término Salario viene definido en el artículo 1 del Convenio 95, Sobre la protección del salario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “*la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar*”.

El pasado marzo de 2024, la OIT, acordó formalmente una definición del salario vital, “*como un salto adelante para la justicia social*”, elemento esencial del Nuevo Contrato Social, para remodelar la economía mundial al servicio de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

La nueva definición establece que un salario vital es “*el nivel salarial necesario para permitir un nivel de vida decente a las personas trabajadoras y sus familias, teniendo en cuenta las circunstancias del país y calculado para el trabajo realizado durante las horas normales de trabajo*”.

El acuerdo de la OIT subraya el papel fundamental que debe desempeñar el diálogo social y la negociación colectiva, y destaca que los gobiernos y los interlocutores sociales deben garantizar la progresión gradual de los salarios mínimos a los salarios vitales.

Además, la OIT debe ayudar a los gobiernos y a los interlocutores sociales a fijar salarios basados en datos empíricos. Esto implica ayudar en la recopilación de datos para las discusiones en materia de salarios, ofrecer apoyo técnico para determinar las necesidades de un salario vital y evaluar las condiciones económicas pertinentes cuando se le solicite.

El término Salario está, así mismo, intrínseco en la mayoría de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

La Agenda 2030 plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Se trata de un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

Al adoptarla, los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables. No cabe duda, que para reducir estas desigualdades, a parte de las políticas públicas, el elemento fundamental de redistribución de rentas en la sociedad es el salario.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el Salario Mínimo Interprofesional está recogido en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, será fijado por el Gobierno, “*previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas*”, teniendo en cuenta el IPC, la productividad, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, y la coyuntura económica general. Tiene carácter intersectorial, y es la retribución mínima que deben percibir los trabajadores y trabajadoras.

La sección cuarta del Estatuto de los Trabajadores también regula los Salarios y las garantías salariales, a través de una serie de artículos en los que describe, articula y regula materias relacionadas con el salario, como la Igualdad de remuneración por razón de sexo, las gratificaciones extraordinarias o el Fondo de Garantía Salarial.

El desarrollo de la materia salarial y extrasalarial se aborda en la negociación colectiva y se plasma en los convenios, y está influenciado por los Acuerdos Interprofesionales. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante V AENC) recoge en su preámbulo la importancia de los salarios abordando *“los criterios para la determinación de los incrementos salariales en los años 2023 a 2025, con el objetivo de recuperar los salarios, así como determinadas recomendaciones sobre la estructura salarial”*. En este sentido, reserva todo un capítulo, el quinto, para los conceptos relacionados con la retribución. En él recogen una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación de la economía, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas. El V AENC, acuerda que con un avance en el crecimiento de los salarios, contribuye a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, a mejorar la competitividad y a preservar y crear empleo.

Los distintos niveles de negociación, y la concurrencia entre convenios colectivos es un elemento fundamental que determina las posibilidades de regulación en los distintos ámbitos, de empresa o sectoriales provinciales, autonómicos y estatales. En particular, en el sector del metal, hay una preeminencia de la regulación provincial (incluidas las CC.AA. uniprovinciales) de las condiciones de trabajo a través de los convenios colectivos sectoriales, con las reservas en cuanto a materias recogidas en el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal. Particularmente el salario, tiene escasa regulación a nivel estatal, y por tanto, queda a los ámbitos inferiores, produciéndose por tanto unas enormes diferencias como veremos en este estudio.

Así mismo, consideramos que es importante hacer este análisis al amparo del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (Reforma laboral 2021). En el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores introduce cambios sustanciales respecto de la pérdida de prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto de los de ámbitos superiores de *“La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa”*. Una vez transcurrida la transitoriedad establecida en la Disposición transitoria sexta de dicho Real Decreto-ley 32/2021, los convenios colectivos de empresa con centros de trabajo en más de una provincia, se han tenido que adaptar a, como mínimo, los salarios de los convenios colectivos sectoriales, y en adelante tienen limitado su alcance en esta materia. Igualmente importante es contar con esta información para la elaboración de nuevos convenios colectivos de empresa, con centros en distintas provincias, para adecuarse a este cambio normativo.

Desde el punto de vista sindical, consideramos que la modificación de este art. 84.2 por la reforma laboral de 2021, que cuenta con el consenso de la patronal, es muy importante para evitar la reducción de salarios y el dumping empresarial que se estaba produciendo entre algunas empresas dentro del sector del metal.

En definitiva, pretendemos que este estudio ponga en valor la importancia de la materia salarial dentro del sector del metal teniendo en cuenta que la configuración de la estructura de negociación marca la gran dispersión de valores actual, y por tanto, nos ayude a reflexionar sobre la conveniencia de asumir en el convenio estatal más competencias en materia salarial que contribuyan a conseguir una mayor homogeneidad territorial.



## 1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación que hemos llevado a cabo es un análisis concreto y preciso de los Salarios en la Negociación Colectiva Sectorial de la Industria del Metal a través del análisis de los convenios colectivos.

Entre los objetivos que perseguimos y que fundamentan los contenidos de este estudio encontramos:

- Conocer la estructura salarial y el sistema retributivo.
- Analizar los incrementos salariales pactados en el año objeto del estudio, 2023.
- Detectar la presencia de las cláusulas de revisión salarial en el articulado.
- Evaluar cómo operan las cláusulas de revisión salarial en el incremento final sobre el incremento pactado inicialmente.
- Analizar los complementos salariales de carácter variable.
- Detectar los conceptos salariales vinculados a la jornada laboral o a la modificación de las condiciones de la prestación laboral.
- Analizar otros conceptos salariales y no salariales.
- Comparar la retribución anual media por comunidades autónomas.
- Analizar la influencia del V AENC en materia salarial.
- Influencia de los salarios en la clasificación profesional y encuadramientos en los grupos profesionales.
- Evaluación del impacto del Salario Mínimo Interprofesional en los grupos profesionales.

## 2. METODOLOGÍA

El diseño metodológico de este estudio se entiende como un método que sirve para analizar, profundizar e identificar la estructura salarial de los convenios sectoriales del Sector del Metal.

Para contextualizar el Sector se ha realizado un perfil del mismo con datos del empleo por CNAES, la actividad empresarial, y el desglose del empleo y las empresas por comunidades autónomas. A continuación, se muestra la estructura de la negociación colectiva en el sector y la regulación de las materias de jornada (por su evidente relación con las retribuciones) y salarios de los convenios colectivos sectoriales que hemos sometido a análisis.

A través de diferentes fuentes: convenios colectivos, estadísticas, estudios e informes previos, personas trabajadoras, etc.

El principal método de investigación que se ha seguido en este proyecto es la investigación documental, guiada por la experiencia de las personas que son protagonistas de la negociación colectiva del sector.

La información se recoge en el presente estudio con las principales variables a analizar por cada uno de los 60 convenios colectivos del metal.

### 2.1. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

En un primer momento, en la fase de investigación documental, se plantea un recorrido para la presentación del sector, a través de una selección de la información más relevante y la recogida de datos sobre aspectos socioeconómicos relacionados con la situación actual del empleo del sector, las empresas, los convenios colectivos de aplicación, la evolución de la jornada, la estructura salarial, etc...

Posteriormente, la información recopilada se ha analizado e interpretado por el equipo de trabajo para extraer las conclusiones y los resultados del estudio.

Las fuentes de datos principales que hemos utilizado para llevar a cabo este análisis son las siguientes:

#### ***Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)***

Para perfilar el ámbito del sector de metal con rigor, nos hemos basado en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) que es el resultado del proceso internacional de revisión denominado Operación 2007, y que ha sido elaborada según las condiciones recogidas en el Reglamento CE 1893/2006 de aprobación de la "Nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea"(NACE)

Esta Clasificación es una herramienta estadística que ordena y categoriza la realidad económica. Se trata de una serie de números en forma de código que se asigna a cada una de las actividades económicas creando un conjunto jerarquizado de las mismas.

Las unidades que agrupa una clasificación de actividades son las empresas y establecimientos que tienen actividades comunes. En el concepto de actividades se tienen en cuenta los inputs utilizados, el proceso productivo y el output obtenido.

Con esta clasificación estadística se consigue que un conjunto de información pueda ser tratado a través de un código, facilitando los análisis estadísticos y la interpretación de los datos.

### ***Datos Afiliación a la Seguridad Social***

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones publica, cada mes, el número de personas afiliadas a la Seguridad Social, tanto a último día de mes como el número medio de personas afiliadas.

En estos datos mensuales, se publica información de las personas cotizantes según su actividad económica, regímenes (incluido el de autónomos) y por comunidades autónomas.

Además, para los datos que no están disponibles en las Estadísticas que publica el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, hemos analizado los datos de afiliación a la seguridad social a 31 de diciembre de 2023, con personas trabajadoras de régimen general en CNAES a cuatro dígitos. Hemos decidido descender a este nivel en las CNAES analizadas para hacerlas coincidir con las incluidas en el Anexo 1 Actividades económicas de la industria y los servicios del Metal del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM).

Asimismo, hemos analizado los datos de total de personas afiliadas a la seguridad social a 31 de diciembre de 2023, con CNAE a 2 dígitos según su distribución por comunidad autónoma, así como su evolución y comparativa con el año anterior (2022).

Esta disparidad en la selección de CNAES a 2 o 4 dígitos, según lo que hayamos decidido analizar, pueden presentar desviaciones en los datos recogidos en el presente estudio.

### ***Datos Directorio central de empresas (DIRCE)***

El Directorio central de empresas (DIRCE) reúne, en un sistema de información único, a todas las empresas españolas y a sus unidades locales ubicadas en el territorio nacional. Su objetivo básico es hacer posible la realización de encuestas económicas por muestreo. Se actualiza una vez al año, generándose un nuevo sistema de información a 1 de enero de cada período.

La Explotación estadística del directorio central de empresas contiene información agregada de las empresas y unidades locales que operan en el territorio nacional. Con referencia al 1 de enero de cada año, se publica una explotación estadística de los resultados para empresas y unidades locales, desglosados por comunidades autónomas, condición jurídica, actividad económica o estrato de personas asalariadas asignado y se ha utilizado la última publicación del 20 de diciembre de 2023.

En este caso, hemos seleccionado datos de empresas según la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE) a 2 dígitos a 1 de enero de 2023. Por totales, comparativa con el año anterior (2022) y estrato de personas asalariadas y su distribución por comunidad autónoma, así como su evolución y comparativa con el año anterior (2022).

### ***Registro de Convenios Colectivos (REGCON)***

Hemos utilizado el Registro de Convenios del Ministerio de Trabajo para la extracción de datos de los convenios sectoriales del Sector. Se trata de un registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de modo, únicamente, telemático.

A través de este registro, hemos podido extraer todos los datos salariales necesarios para la elaboración del Informe, así como el acceso directo a los textos de convenios de los boletines oficiales, provinciales y autonómicos.

### 3. PERFIL DEL SECTOR DEL METAL

El sector del Metal, utilizando la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) comprende en sentido amplio las siguientes actividades que según su descripción se relacionan estrechamente con el sector Metal, ya sea por sus procesos productivos, fabricación, elaboración, transformación, montaje, reparación, comercialización y, que serían las siguientes:

- CNAE-24 "Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones";
- CNAE-25 "Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo";
- CNAE-26 "Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos";
- CNAE-27 "Fabricación de material y equipo eléctrico";
- CNAE- 28 "Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.";
- CNAE-29 "Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques";
- CNAE-30 "Fabricación de otro material de transporte";
- CNAE- 31 "Fabricación de muebles";
- CNAE- 32 "Otras industrias manufactureras";
- CNAE- 33 "Reparación e instalación de maquinaria y equipo";
- CNAE- 45 "Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas" y
- CNAE- 95 "Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico".

CNAE - COD	CNAE - DESCRIPCIÓN
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
27	Fabricación de material y equipo eléctrico
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
30	Fabricación de otro material de transporte
31	Fabricación de muebles
32	Otras industrias manufactureras
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico

Para la presentación del sector se realiza un análisis descriptivo del comportamiento laboral del sector mediante los datos de Afiliación a la Seguridad Social correspondientes al año 2023, información estadística del Ministerio de Trabajo y Economía Social y de la dimensión de la actividad empresarial del sector según el tamaño de las empresas con los datos del Directorio Central de Empresas del INE.

Estos datos recogen el detalle de los CNAEs a 4 dígitos que pertenecen a todas las actividades relacionadas con el Sector del Metal y que se presentan en el siguiente cuadro y que suponen 12 actividades a 2 dígitos y 121 actividades a 4 dígitos:

CNAE - COD	CNAE - DESCRIPCIÓN
<b>24</b>	<b>Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones</b>
2410	Fabricación de productos básicos de hierro y ferroaleaciones
2420	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
2431	Estirado en frío
2432	Laminación en frío
2433	Producción de perfiles en frío por con plegado
2434	Trefilado en frío
2441	Producción de metales preciosos
2442	Producción de aluminio
2443	Producción de plomo, zinc y estaño
2444	Producción de cobre
2445	Producción de otros metales no féreos
2446	Procesamiento de combustibles nucleare
2451	Fundición de hierro
2452	Fundición de acero
2453	Fundición de metales ligeros
2454	Fundición de otros metales no féreos
<b>25</b>	<b>Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos</b>
2511	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
2512	Fabricación de carpintería metálica
2521	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
2529	Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
2530	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central
2540	Fabricación de armas y municiones
2550	Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
2561	Tratamiento y revestimiento de metales
2562	Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
2571	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
2572	Fabricación de cerraduras y herrajes
2573	Fabricación de herramientas
2591	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
2592	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
2593	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
2594	Fabricación de pernos y productos de tornillería
2599	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
<b>26</b>	<b>Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos</b>
2611	Fabricación de componentes electrónicos
2612	Fabricación de circuitos impresos ensamblados
2620	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
2630	Fabricación de equipos de telecomunicaciones

CNAE - COD	CNAE - DESCRIPCIÓN
2640	Fabricación de productos electrónicos de consumo
2651	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
2652	Fabricación de relojes
2660	Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
2680	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos
<b>27</b>	<b>Fabricación de material y equipo eléctrico</b>
2711	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
2712	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctricos
2720	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
2731	Fabricación de cables de fibra óptica
2732	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
2733	Fabricación de dispositivos de cableado
2740	Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
2751	Fabricación de electrodomésticos
2752	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
2790	Fabricación de otro material y equipo eléctrico
<b>28</b>	<b>Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.</b>
2811	Fabricación de motores y turbinas, excepto destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
2812	Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
2813	Fabricación de otras bombas y compresores
2814	Fabricación de otra grifería y válvulas
2815	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
2821	Fabricación de hornos y quemadores
2822	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
2823	Fabricación de máquinas y equipos de oficina excepto equipos informáticos
2824	Fabricación de herramientas eléctricas manuales
2825	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
2829	Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
2830	Fabricación de maquinaria agraria y forestal
2841	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
2849	Fabricación de otras máquinas herramienta para trabajar el metal
2891	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
2892	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
2893	Fabricación de maquinaria para la industria de alimentación, bebidas y tabaco
2894	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
2895	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
2896	Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y el caucho
2899	Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
<b>29</b>	<b>Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques</b>
2910	Fabricación de vehículos de motor
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
2932	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
<b>30</b>	<b>Fabricación de otro material de transporte</b>
3011	Construcción de barcos y estructuras flotantes
3012	Construcción de embarcaciones de recreo y deporte

CNAE - COD	CNAE - DESCRIPCIÓN
3020	Fabricación de locomotoras y material ferroviario
3030	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
3091	Fabricación de motocicletas
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
3099	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
<b>31</b>	<b>Fabricación de muebles</b>
3101	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales
3102	Fabricación de muebles de cocina
3103	Fabricación de colchones
3109	Fabricación de otros muebles
<b>32</b>	<b>Otras industrias manufactureras</b>
3211	Fabricación de monedas
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
3220	Fabricación de instrumentos musicales
3230	Fabricación de artículos de deporte
3240	Fabricación de juegos y juguetes
3250	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
3291	Fabricación de escobas, brochas y cepillos
3299	Otras industrias manufactureras n.c.o.p.
<b>33</b>	<b>Reparación e instalación de maquinaria y equipo</b>
3311	Reparación de productos metálicos
3312	Reparación de maquinaria
3313	Reparación de equipos electrónicos y ópticos
3314	Reparación de equipos eléctricos
3315	Reparación y mantenimiento naval
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial
3317	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
3319	Reparación de otros equipos
3320	Instalación de máquinas y equipos industriales
<b>45</b>	<b>Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>
4511	Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros
4519	Venta de otros vehículos de motor
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
4531	Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4532	Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas
<b>95</b>	<b>Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico</b>
9511	Reparación de ordenadores y equipos periféricos
9512	Reparación de equipos de comunicación
9521	Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico
9522	Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín
9523	Reparación de calzado y artículos de cuero
9524	Reparación de muebles y artículos de menaje
9525	Reparación de relojes y joyería
9529	Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

### 3.1. EMPLEO

El conjunto de actividades que forman el Sector Metal suma algo más de 1,3 millones de empleos, según los últimos datos de afiliación a la seguridad social del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La evolución del empleo en 2023 muestra como el Sector Metal suma 29.759 empleos, lo que supone un crecimiento anual de la afiliación del 2,2%, muy similar al crecimiento registrado en la afiliación general que se sitúa en el 2,8%.

Según el CNAE a dos dígitos, el sector de Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, aporta el 24,8% del empleo al Sector Metal, con un total de 343.668 personas afiliadas. Le sigue en importancia el sector de Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, con algo más de 266.800 empleos, el 19% del total.

Durante el último año, el empleo ha crecido en la mayoría de los sectores del Metal, a excepción del sector de Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico, que sufre una destrucción de empleo del 4,5% y del sector de Fabricación de muebles, que sufre un ligero descenso de la afiliación del 0,28%.

Entre los sectores que más han incrementado su afiliación a la seguridad social destacan el sector de Fabricación de otro material de transporte (7,12%); el sector de Reparación e instalación de maquinaria y equipo (4,89%) y el sector de Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos (4,89%).

**Gráfico 1. Empleo en el Sector Metal**

CNAE COD	CNAE - DESCRIPCIÓN	2023	Variación anual	
			Absoluta	%
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	76.892	696	0,91
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	266.897	5.760	2,21
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	33.908	1.582	4,89
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	51.041	1.268	2,55
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	129.107	1.605	1,26
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	150.629	2.906	1,97
30	Fabricación de otro material de transporte	60.037	3.993	7,12
31	Fabricación de muebles	64.999	-184	-0,28
32	Otras industrias manufactureras	40.976	976	2,44
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	111.568	5.202	4,89
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	343.668	8.579	2,56
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	55.240	-2.624	-4,53
<b>SECTOR METAL</b>		<b>1.384.962</b>	<b>29.759</b>	<b>2,20</b>

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del MITES

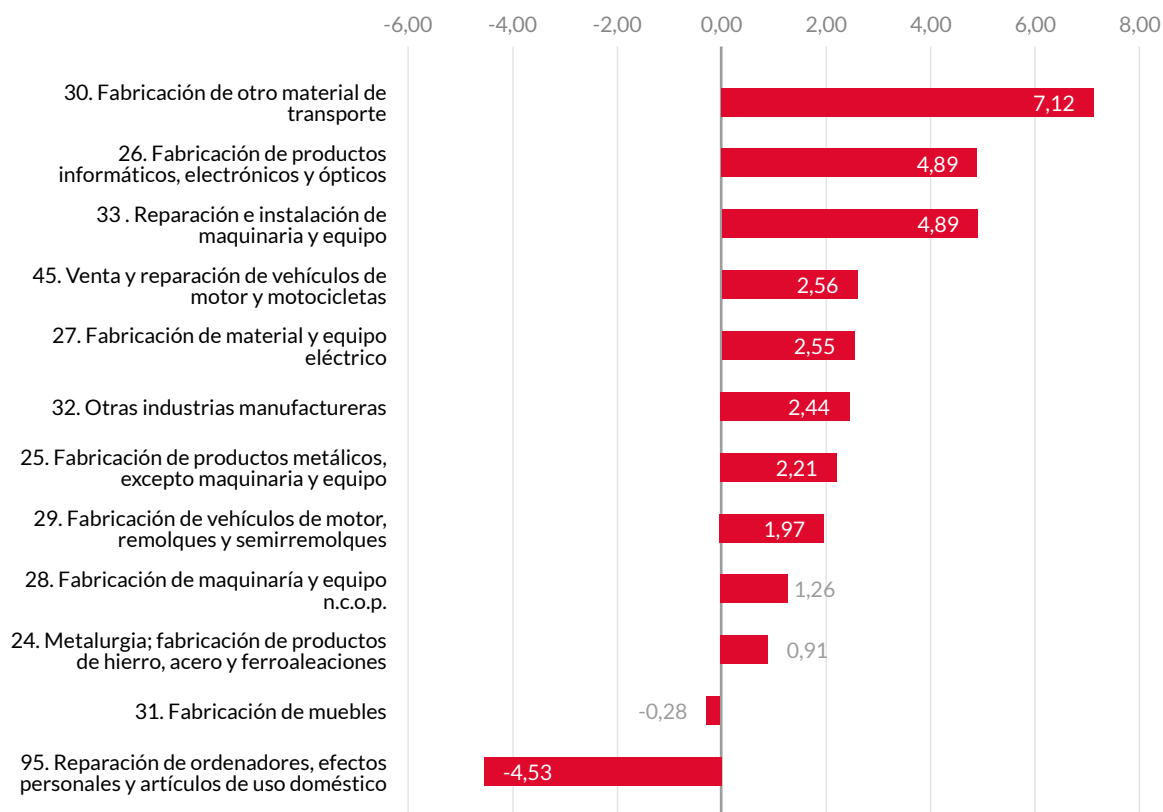


**Gráfico 2. Afiliación Sector Metal por sectores, 2023**



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del MITES

**Gráfico 3. Evolución del empleo**



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del MITES

Según CNAE a cuatro dígitos, el sector que genera más empleo es el de Mantenimiento y reparación de vehículos de motor (CNAE-4520), con un total de 214.236 personas afiliadas. Le sigue en importancia el sector de Fabricación de carpintería metálica (CNAE-2512) con algo más de 74.550 empleos y el sector de Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor (CNAE-2932) con 72.771 personas afiliadas a la seguridad social.

En cuanto a la evolución de empleo durante el último año, destaca el crecimiento del 34% registrado en el sector de Fabricación de motocicletas (CNAE-3091), seguido del crecimiento del 20% en el sector de Fabricación de circuitos impresos ensamblados (CNAE-2612) y del 18,4% en el sector de Fabricación de hornos y quemadores (CNAE-2821). Por el contrario, entre los sectores que más empleo han destruido destaca el sector de Fabricación de cables de fibra óptica (CNAE-2731) que registra una importante caída del empleo del 30,9%; el sector de Reparación de equipos de comunicación (CNAE-9512) con un descenso de la afiliación del 8,8% y el sector de Producción de otros materiales no férreos (CNAE-2445), con una destrucción de empleo del 6%.

CNAE COD	CNAE - DESCRIPCIÓN	2023	Variación anual	
			Absoluta	%
<b>24</b>	<b>Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones</b>	<b>76.892</b>	<b>696</b>	<b>0,91</b>
2410	Fabricación de productos básicos de hierro y ferroaleaciones	26.572	341	1,30
2420	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	6.863	138	2,05
2431	Estirado en frío	367	20	5,76
2432	Laminación en frío	1.259	-48	-3,67
2433	Producción de perfiles en frío por con plegado	10.184	-168	-1,62
2434	Trefilado en frío	1.424	42	3,04
2441	Producción de metales preciosos	65	-1	-1,52
2442	Producción de aluminio	8.090	88	1,10
2443	Producción de plomo, zinc y estaño	1.358	-28	-2,02
2444	Producción de cobre	1.826	40	2,24
2445	Producción de otros metales no férreos	1.266	-80	-5,94
2446	Procesamiento de combustibles nucleare	1	0	0,00
2451	Fundición de hierro	5.509	-31	-0,56
2452	Fundición de acero	2.903	68	2,40
2453	Fundición de metales ligeros	4.416	241	5,77
2454	Fundición de otros metales no férreos	4.789	74	1,57
<b>25</b>	<b>Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos</b>	<b>266.897</b>	<b>5.760</b>	<b>2,21</b>
2511	Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes	33.730	2.027	6,39
2512	Fabricación de carpintería metálica	74.554	1.644	2,25
2521	Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central	1.690	5	0,30
2529	Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	10.169	276	2,79
2530	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central	912	15	1,67
2540	Fabricación de armas y municiones	2.974	310	11,64
2550	Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	30.652	718	2,40
2561	Tratamiento y revestimiento de metales	19.523	139	0,72
2562	Ingeniería mecánica por cuenta de terceros	36.611	485	1,34
2571	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería	5.609	-100	-1,75
2572	Fabricación de cerraduras y herrajes	7.022	-126	-1,76
2573	Fabricación de herramientas	10.275	11	0,11

## Salarios en la negociación colectiva sectorial de la industria del metal

CNAE COD	CNAE - DESCRIPCIÓN	2023	Variación anual	
			Absoluta	%
2591	Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero	734	5	0,69
2592	Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros	8.381	-14	-0,17
2593	Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles	4.892	-7	-0,14
2594	Fabricación de pernos y productos de tornillería	3.039	59	1,98
2599	Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.	16.130	313	1,98
<b>26</b>	<b>Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos</b>	<b>33.908</b>	<b>1.582</b>	<b>4,89</b>
2611	Fabricación de componentes electrónicos	10.826	-75	-0,69
2612	Fabricación de circuitos impresos ensamblados	696	116	20,00
2620	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	1.804	75	4,34
2630	Fabricación de equipos de telecomunicaciones	4.094	193	4,95
2640	Fabricación de productos electrónicos de consumo	956	20	2,14
2651	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación	12.472	1.060	9,29
2652	Fabricación de relojes	312	11	3,65
2660	Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	1.894	97	5,40
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	842	85	11,23
2680	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos	12	0	0,00
<b>27</b>	<b>Fabricación de material y equipo eléctrico</b>	<b>51.041</b>	<b>1.268</b>	<b>2,55</b>
2711	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	8.403	242	2,97
2712	Fabricación de aparatos de distribución y control eléctricos	9.202	410	4,66
2720	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	2.631	278	11,81
2731	Fabricación de cables de fibra óptica	186	-83	-30,86
2732	Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos	4.901	259	5,58
2733	Fabricación de dispositivos de cableado	800	-8	-0,99
2740	Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	5.600	226	4,21
2751	Fabricación de electrodomésticos	7.978	-327	-3,94
2752	Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos	434	-21	-4,62
2790	Fabricación de otro material y equipo eléctrico	10.906	292	2,75
<b>28</b>	<b>Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.</b>	<b>129.107</b>	<b>1.605</b>	<b>1,26</b>
2811	Fabricación de motores y turbinas, excepto destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores	2.603	90	3,58
2812	Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática	2.479	86	3,59
2813	Fabricación de otras bombas y compresores	3.367	-21	-0,62
2814	Fabricación de otra grifería y válvulas	841	52	6,59
2815	Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión	3.495	104	3,07
2821	Fabricación de hornos y quemadores	772	120	18,40
2822	Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación	21.905	498	2,33
2823	Fabricación de máquinas y equipos de oficina excepto equipos informáticos	270	8	3,05
2824	Fabricación de herramientas eléctricas manuales	1.200	25	2,13
2825	Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica	7.529	6	0,08
2829	Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.	21.176	201	0,96
2830	Fabricación de maquinaria agraria y forestal	7.907	-77	-0,96
2841	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal	4.419	235	5,62
2849	Fabricación de otras máquinas herramienta para trabajar el metal	8.299	99	1,21
2891	Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica	4.674	-46	-0,97
2892	Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción	3.949	-20	-0,50

## Salarios en la negociación colectiva sectorial de la industria del metal

CNAE COD	CNAE - DESCRIPCIÓN	2023	Variación anual	
			Absoluta	%
2893	Fabricación de maquinaria para la industria de alimentación, bebidas y tabaco	9.908	28	0,28
2894	Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero	3.169	-9	-0,28
2895	Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón	2.076	42	2,06
2896	Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y el caucho	924	2	0,22
2899	Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.	18.145	182	1,01
<b>29</b>	<b>Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques</b>	<b>150.629</b>	<b>2.906</b>	<b>1,97</b>
2910	Fabricación de vehículos de motor	61.408	891	1,47
2920	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	11.586	885	8,27
2931	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor	4.864	23	0,48
2932	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	72.771	1.107	1,54
<b>30</b>	<b>Fabricación de otro material de transporte</b>	<b>60.037</b>	<b>3.993</b>	<b>7,12</b>
3011	Construcción de barcos y estructuras flotantes	12.371	286	2,37
3012	Construcción de embarcaciones de recreo y deporte	1.256	12	0,96
3020	Fabricación de locomotoras y material ferroviario	18.089	1.517	9,15
3030	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	25.383	1.799	7,63
3091	Fabricación de motocicletas	1.045	265	33,97
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad	1.566	84	5,67
3099	Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.	327	30	10,10
2823	Fabricación de máquinas y equipos de oficina excepto equipos informáticos	270	8	3,05
<b>31</b>	<b>Fabricación de muebles</b>	<b>64.999</b>	<b>-184</b>	<b>-0,28</b>
3101	Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales	7.299	130	1,81
3102	Fabricación de muebles de cocina	7.512	-88	-1,16
3103	Fabricación de colchones	3.659	-97	-2,58
3109	Fabricación de otros muebles	46.529	-129	-0,28
<b>32</b>	<b>Otras industrias manufactureras</b>	<b>40.976</b>	<b>976</b>	<b>2,44</b>
3211	Fabricación de monedas	32	2	6,67
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares	5.278	90	1,73
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares	1.464	88	6,40
3220	Fabricación de instrumentos musicales	898	5	0,56
3230	Fabricación de artículos de deporte	1.716	-85	-4,72
3240	Fabricación de juegos y juguetes	2.379	-144	-5,71
3250	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	19.161	596	3,21
3291	Fabricación de escobas, brochas y cepillos	808	10	1,25
3299	Otras industrias manufactureras n.c.o.p.	9.240	414	4,69
<b>33</b>	<b>Reparación e instalación de maquinaria y equipo</b>	<b>111.568</b>	<b>5.202</b>	<b>4,89</b>
3311	Reparación de productos metálicos	4.849	53	1,11
3312	Reparación de maquinaria	54.170	2.529	4,90
3313	Reparación de equipos electrónicos y ópticos	2.164	33	1,55
3314	Reparación de equipos eléctricos	7.505	-2	-0,03
3315	Reparación y mantenimiento naval	12.987	1.153	9,74
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial	3.729	521	16,24

Salarios en la negociación colectiva sectorial de la industria del metal

CNAE COD	CNAE - DESCRIPCIÓN	2023	Variación anual	
			Absoluta	%
3317	Reparación y mantenimiento de otro material de transporte	5.476	398	7,84
3319	Reparación de otros equipos	3.890	78	2,05
3320	Instalación de máquinas y equipos industriales	16.798	439	2,68
<b>45</b>	<b>Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	<b>343.668</b>	<b>8.579</b>	<b>2,56</b>
4511	Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	69.195	1.747	2,59
4519	Venta de otros vehículos de motor	3.013	133	4,62
4520	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	214.236	5.491	2,63
4531	Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor	23.535	1.083	4,82
4532	Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor	26.773	93	0,35
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas	6.916	32	0,46
<b>95</b>	<b>Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico</b>	<b>55.240</b>	<b>-2.624</b>	<b>-4,53</b>
9511	Reparación de ordenadores y equipos periféricos	5.921	-189	-3,09
9512	Reparación de equipos de comunicación	19.010	-1.847	-8,86
9521	Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	6.559	-270	-3,95
9522	Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín	7.437	5	0,07
9523	Reparación de calzado y artículos de cuero	3.300	-33	-0,99
9524	Reparación de muebles y artículos de menaje	2.350	-33	-1,38
9525	Reparación de relojes y joyería	780	-17	-2,13
9529	Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico	9.883	-240	-2,37

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del MITES

### 3.2. ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Según los últimos datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE, el conjunto de actividades que forman el Sector Metal suman un total de 171.305 empresas, lo que significa el 5% de la actividad empresarial total.

La evolución de la actividad empresarial en 2023 muestra como el Sector Metal pierde 12.961 empresas, lo que supone una caída anual de la actividad del 7%, una caída muy similar a la registrada en la actividad empresarial general que se sitúa en un 6,5%.

Según CNAE a dos dígitos, el 40% de la actividad empresarial del Sector Metal se concentra en el sector de Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, que cuenta con 69.089 empresas. Le sigue en importancia el sector de Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, con 29.731 empresas, el 17% del total.

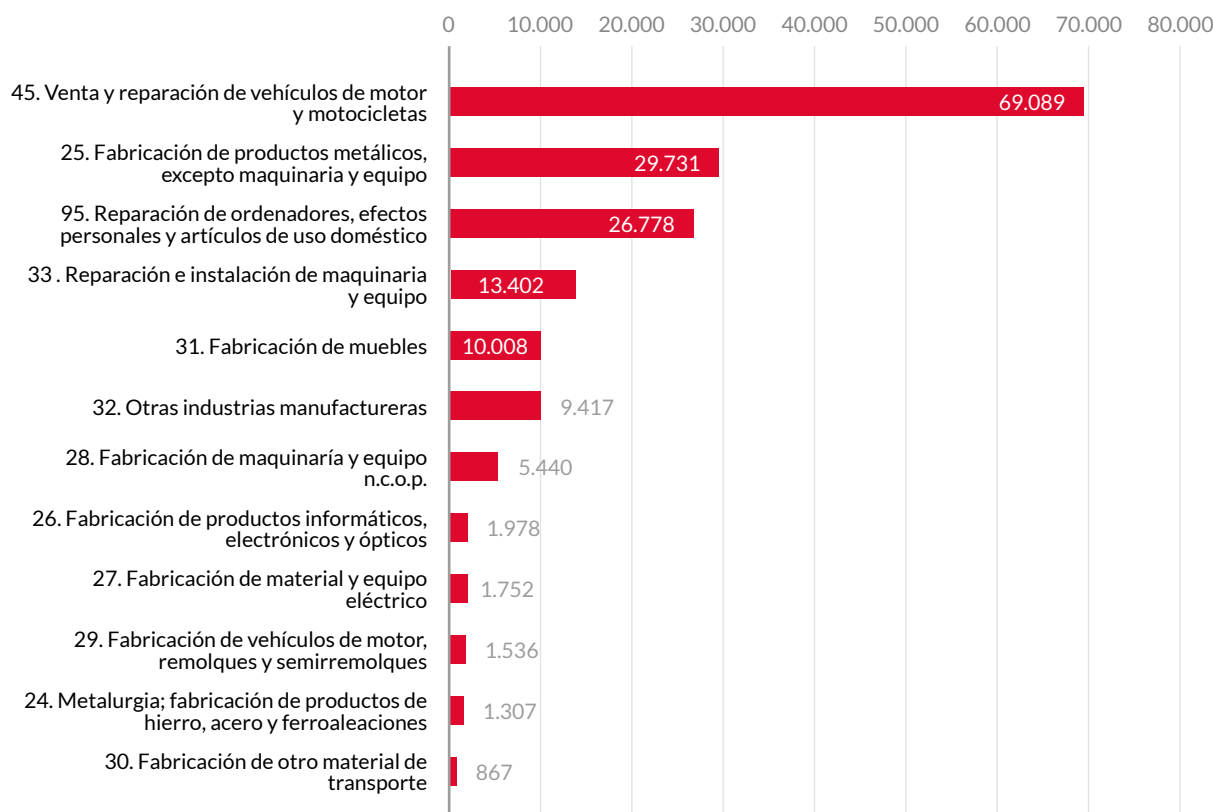
Durante el último año, la actividad empresarial ha caído en todas las actividades del Sector Metal y, en este sentido destaca la caída del 12,75% registrada en el sector de Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos. Le siguen en importancia, las caídas de la actividad en los sectores de Fabricación de muebles (-9%) y Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas (-7,6%).

**Gráfico 4. Empresas del Sector Metal**

CNAE COD	CNAE - DESCRIPCIÓN	2023	Variación anual	
			Absoluta	%
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.307	-64	-4,67
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	29.731	-2.246	-7,02
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	1.978	-289	-12,75
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	1.752	-107	-5,76
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	5.440	-337	-5,83
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	1.536	-114	-6,91
30	Fabricación de otro material de transporte	867	-18	-2,03
31	Fabricación de muebles	10.008	-985	-8,96
32	Otras industrias manufactureras	9.417	-639	-6,35
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	13.402	-807	-5,68
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	69.089	-5.700	-7,62
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	26.778	-1.655	-5,82
<b>SECTOR METAL</b>		<b>171.305</b>	<b>-12.961</b>	<b>-7,03</b>

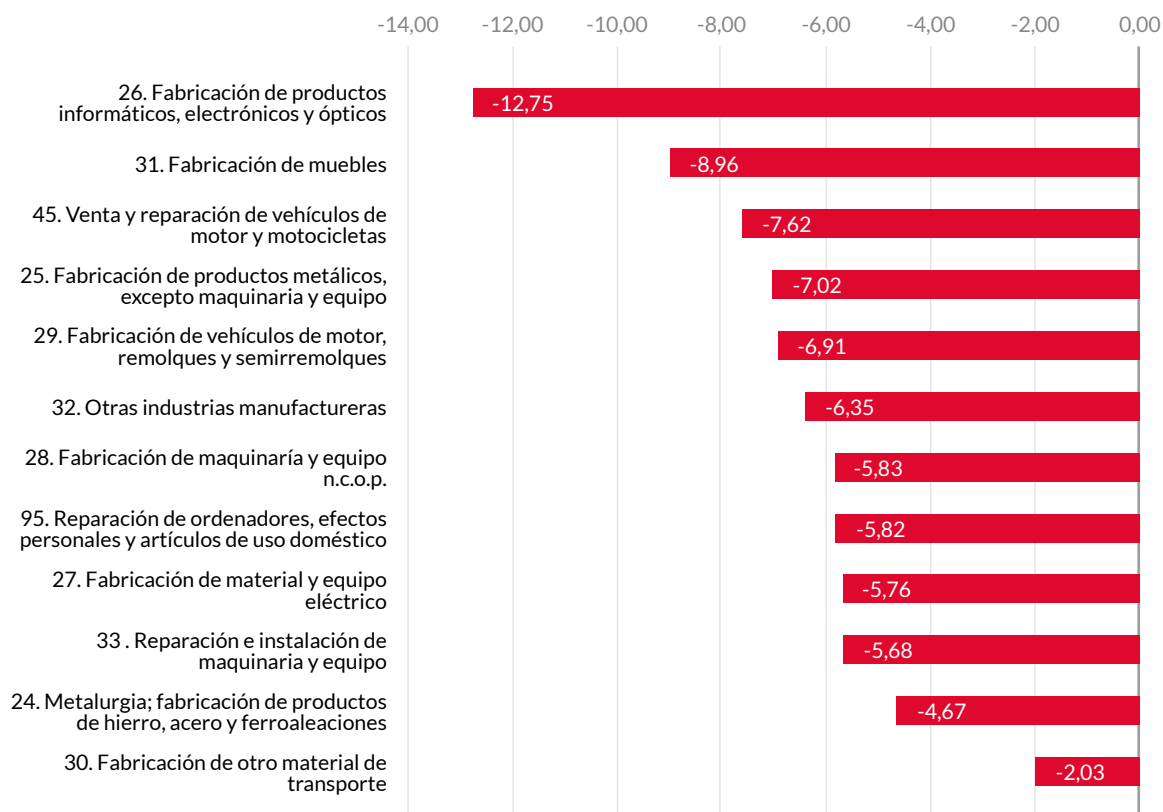
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del DIRCE (INE)

**Gráfico 5. Empresas Sector Metal por sectores, 2023**



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del DIRCE (INE)

**Gráfico 6. Evolución de la actividad empresarial**



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del DIRCE (INE)

Según CNAE a tres dígitos, el sector que cuenta con la actividad empresarial más potente es el de Mantenimiento y reparación de vehículos de motor (CNAE-452), con un total de 42.868 empresas. Le sigue en importancia el sector de Reparación de efectos personales y artículos de uso (CNAE-952) con algo más de 18.000 empresas y el sector de Venta de vehículos de motor (CNAE-451) con 13.748 empresas.

En cuanto a la evolución de la actividad empresarial durante el último año, aunque a dos dígitos se observa una caída generalizada del número de empresas, si bajamos al análisis del CNAE a tres dígitos encontramos sectores que han incrementado su actividad durante 2023. En este sentido, destaca el crecimiento registrado en la actividad del sector de Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria (CNAE-303) que alcanza el 12,6%. Le siguen en importancia los crecimientos registrados en los sectores de Fabricación de pilas y acumulados eléctricos (CNAE 272) del 8,33% y en el sector de Fabricación de instrumentos de óptica y estudio fotográfico (CNAE 267), que se sitúa en el 3,13%.

Por el contrario, entre los sectores que más empresas han perdido durante el último año, destaca el sector de Fabricación de ordenadores y equipos periféricos (CNAE-262) que registra una importante caída de la actividad empresarial del 22,5%; el sector de Venta de vehículos a motor (CNAE-451) con un descenso de la actividad del 17,4% y el sector de Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación; fabricación de relojes (CNAE-265), con una caída del 17,5%.

CNAE COD	CNAE - DESCRIPCIÓN	2023	Variación anual	
			Absoluta	%
<b>24</b>	<b>Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones</b>	<b>1.307</b>	<b>-64</b>	<b>-4,67</b>
241	Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones	293	5	1,74
242	Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	128	1	0,79
243	Fabricación de otros productos de primera transformación del acero	314	-12	-3,68
244	Producción de metales preciosos y de otros metales no féreos	166	-17	-9,29
245	Fundición de metales	406	-41	-9,17
<b>25</b>	<b>Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos</b>	<b>29.731</b>	<b>-2.246</b>	<b>-7,02</b>
251	Fabricación de elementos metálicos para la construcción	65	-1	-1,52
252	Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal	8.090	88	1,10
253	Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central	1.358	-28	-2,02
254	Fabricación de armas y municiones	1.826	40	2,24
255	Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos	1.266	-80	-5,94
256	Tratamiento y revestimiento de metales; ingeniería mecánica por cuenta de terceros	1	0	0,00
257	Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería, herramientas y ferretería	5.509	-31	-0,56
259	Fabricación de otros productos metálicos	2.903	68	2,40
<b>26</b>	<b>Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos</b>	<b>1.978</b>	<b>-289</b>	<b>-12,75</b>
261	Fabricación de componentes electrónicos y circuitos impresos ensamblados	601	-44	-6,82
262	Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	362	-105	-22,48
263	Fabricación de equipos de telecomunicaciones	160	-20	-11,11
264	Fabricación de productos electrónicos de consumo	106	-8	-7,02
265	Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación; fabricación de relojes	552	-101	-15,47
266	Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	128	-13	-9,22
267	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	66	2	3,13
268	Fabricación de soportes magnéticos y ópticos	3	0	0,00



## Salarios en la negociación colectiva sectorial de la industria del metal

CNAE COD	CNAE - DESCRIPCIÓN	2023	Variación anual	
			Absoluta	%
<b>27</b>	<b>Fabricación de material y equipo eléctrico</b>	<b>1.752</b>	<b>-107</b>	<b>-5,76</b>
27	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos, y de aparatos de distribución y control eléctrico	563	-39	-6,48
272	Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	39	3	8,33
273	Fabricación de cables y dispositivos de cableado	155	-12	-7,19
274	Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	434	-41	-8,63
275	Fabricación de aparatos domésticos	191	-15	-7,28
279	Fabricación de otro material y equipo eléctrico	370	-3	-0,80
<b>28</b>	<b>Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.</b>	<b>5.440</b>	<b>-337</b>	<b>-5,83</b>
281	Fabricación de maquinaria de uso general	541	-36	-6,24
282	Fabricación de otra maquinaria de uso general	1.644	-134	-7,54
283	Fabricación de maquinaria agraria y forestal	643	-30	-4,46
284	Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal y otras máquinas herramienta	473	-16	-3,27
289	Fabricación de otra maquinaria para usos específicos	2.139	-121	-5,35
<b>29</b>	<b>Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques</b>	<b>1.536</b>	<b>-114</b>	<b>-6,91</b>
291	Fabricación de vehículos de motor	103	-14	-11,97
292	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	649	-36	-5,26
293	Fabricación de componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	784	-64	-7,55
<b>30</b>	<b>Fabricación de otro material de transporte</b>	<b>867</b>	<b>-18</b>	<b>-2,03</b>
301	Construcción naval	488	-25	-4,87
302	Fabricación de locomotoras y material ferroviario	70	-4	-5,41
303	Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	134	15	12,61
304	Fabricación de vehículos militares de combate	2	0	0,00
309	Fabricación de material de transporte n.c.o.p.	173	-4	-2,26
<b>31</b>	<b>Fabricación de muebles</b>	<b>10.008</b>	<b>-985</b>	<b>-8,96</b>
310	Fabricación de muebles	10.008	-985	-8,96
<b>32</b>	<b>Otras industrias manufactureras</b>	<b>9.417</b>	<b>-639</b>	<b>-6,35</b>
321	Fabricación de artículos de joyería, bisutería y similares	2.191	-161	-6,85
322	Fabricación de instrumentos musicales	311	-10	-3,12
323	Fabricación de artículos de deporte	281	-21	-6,95
324	Fabricación de juegos y juguetes	407	-40	-8,95
325	Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	4.763	-260	-5,18
329	Industrias manufactureras n.c.o.p.	1.464	-147	-9,12
<b>33</b>	<b>Reparación e instalación de maquinaria y equipo</b>	<b>13.402</b>	<b>-807</b>	<b>-5,68</b>
331	Reparación de productos metálicos, maquinaria y equipo	12.415	-794	-6,01
332	Instalación de máquinas y equipos industriales	987	-13	-1,30
<b>45</b>	<b>Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	<b>69.089</b>	<b>-5.700</b>	<b>-7,62</b>
451	Venta de vehículos de motor	13.748	-2.895	-17,39
452	Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	42.868	-1.744	-3,91
453	Comercio de repuestos y accesorios de vehículos de motor	8.915	-771	-7,96
454	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	3.558	-290	-7,54
<b>95</b>	<b>Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico</b>	<b>26.778</b>	<b>-1.655</b>	<b>-5,82</b>
951	Reparación de ordenadores y equipos de comunicación	8.777	-495	-5,34
952	Reparación de efectos personales y artículos de uso doméstico	18.001	-1.160	-6,05

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del DIRCE (INE)

La actividad empresarial del sector Metal se encuentra bastante atomizada, ya que el 50% de la actividad es Micro empresas (menos de 9 personas trabajadoras) y el 40% son empresas sin personas asalariadas. En cuanto a las medianas empresas (de 50 a 199 personas trabajadoras), hay que señalar que se quedan en el 1% y cerca de 640 empresas superan las 200 personas empleadas, lo que supone el 0,37%.

Atendiendo a la clasificación por grupo de actividades del sector Metal, se observa que el sector de Reparación de ordenadores, efector personales y artículos de uso doméstico (CNAE 95) es el sector más atomizado, en el que el 71,8% de las empresas no cuenta con personas asalariadas.

Los sectores de Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo (CNAE-25) y Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas (CNAE-45%) son mayoritariamente las Micro empresas en las que se agrupan sus personas asalariadas, superando en ambos casos el 56% de la representación y siendo las grandes empresas donde se encontraría un número menor de personas asalariadas.

Mientras que los sectores de Fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques (CNAE-29) y Metalurgia (CNAE-24) destacan como los sectores donde mayor peso tiene la gran empresa, suponen el 6% y el 4,5%, respectivamente.

**Gráfico 7. Empresas del sector metal, por personas asalariadas**

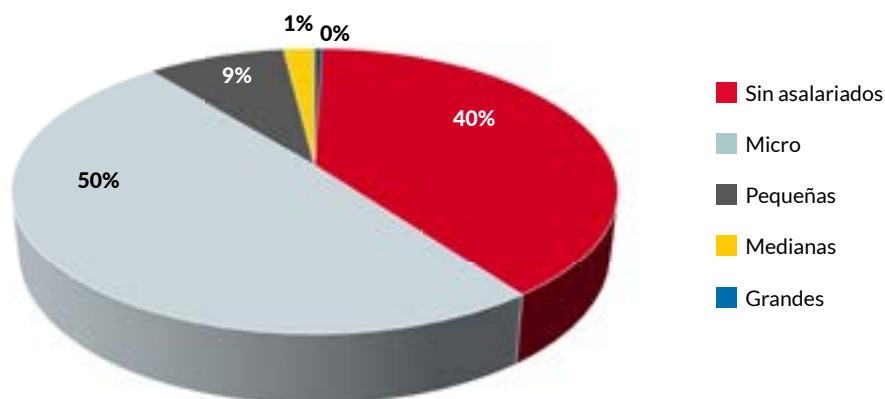
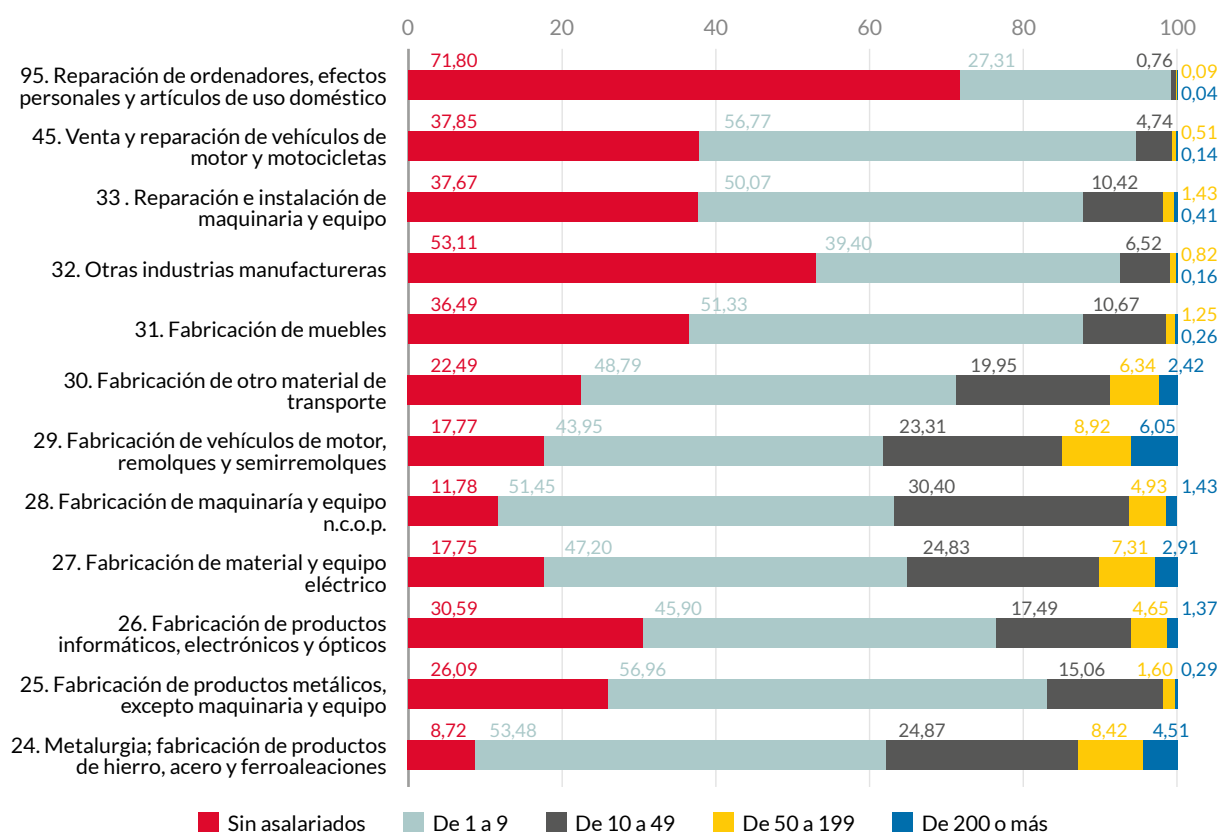


Gráfico 8. Empresas del Sector Metal, según número de personas asalariadas y % sobre el total.

RELACIÓN CNAES	Sin personas asalariadas	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 199	De 200 o más
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	114 8,72	699 53,48	325 24,87	110 8,42	59 4,51
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	7.756 26,09	16.936 56,96	4.477 15,06	476 1,60	86 0,29
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	605 30,59	908 45,90	346 17,49	92 4,65	27 1,37
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	311 17,75	827 47,20	435 24,83	128 7,31	51 2,91
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	641 11,78	2.799 51,45	1.654 30,40	268 4,93	78 1,43
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	273 17,77	675 43,95	358 23,31	137 8,92	93 6,05
30 Fabricación de otro material de transporte	195 22,49	423 48,79	173 19,95	55 6,34	21 2,42
31 Fabricación de muebles	3.652 36,49	5.137 51,33	1.068 10,67	125 1,25	26 0,26
32 Otras industrias manufactureras	5.001 53,11	3.710 39,40	614 6,52	77 0,82	15 0,16
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	5.048 37,67	6.710 50,07	1.397 10,42	192 1,43	55 0,41
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	26.147 37,85	39.221 56,77	3.272 4,74	353 0,51	96 0,14
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	19.226 71,80	7.313 27,31	204 0,76	25 0,09	10 0,04
<b>TOTAL SECTOR METAL</b>	<b>69.269</b> <b>40,44</b>	<b>85.903</b> <b>50,15</b>	<b>14.511</b> <b>8,47</b>	<b>2.084</b> <b>1,22</b>	<b>637</b> <b>0,37</b>

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del DIRCE (INE)



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del DIRCE (INE)

### 3.3. EMPLEO Y EMPRESAS POR CCAA

La distribución por Comunidad Autónoma permite analizar la importancia del sector en cada región en términos de empleo y empresas sobre el total y, en este sentido le corresponde a Cataluña el mayor peso tanto del empleo como de la actividad empresarial a nivel nacional, con 526.847 personas afiliadas a la seguridad social y 29.938 empresas, aporta el 18,55% del empleo y el 17,5% de la actividad total. En segundo lugar, se encuentra Andalucía, con el 12,05% del empleo y el 17% de las empresas del sector y Madrid con el 11,9% del empleo y el 11,5% de la actividad empresarial.

La evolución anual de la afiliación a la seguridad social en el conjunto de actividades que forman el sector Metal muestra un crecimiento generalizado en todas las regiones, con la única excepción de Cantabria, donde la afiliación registra un tímido descenso del 0,1%. Por el contrario, la afiliación presenta los crecimientos anuales más destacables en Andalucía (3,7%), Castilla - La Mancha (3,26%) y Baleares (3,04%).

Por su parte, la evolución anual de la actividad empresarial del Sector Metal muestra un descenso generalizado de dicha actividad en todas las regiones. En este sentido destacan las caídas registradas en Madrid (-12,4%), Navarra (-8,7%) y Canarias (-8,1%).

**Gráfico 9. Afiliación y empresas del Sector Metal, por CCAA**

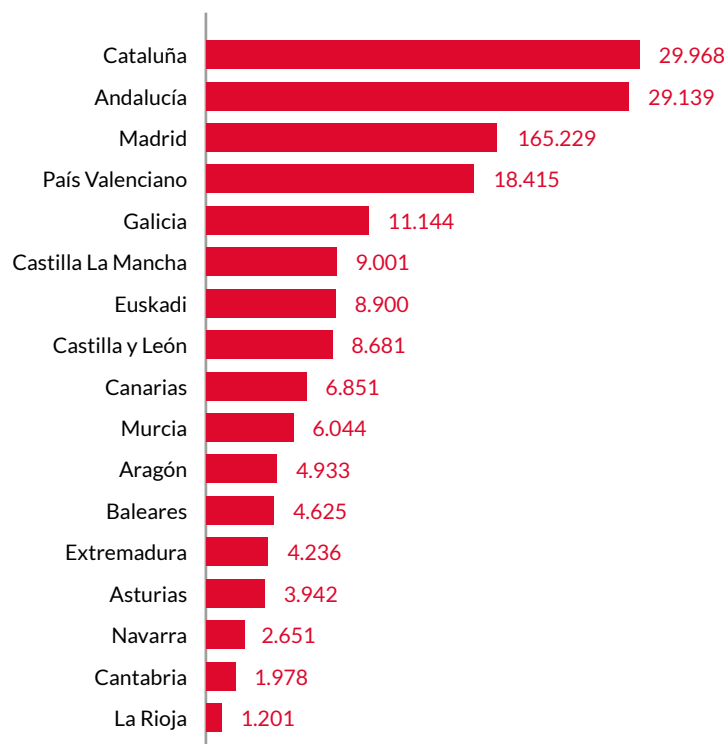
CCAA	Afiliación SS	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	166.828	3,71	29.139	-5,33
Aragón	66.773	1,84	4.933	-5,33
Asturias	34.278	2,31	3.942	-8,06
Baleares	21.991	3,04	4.625	-5,11
Canarias	30.108	2,50	6.851	-8,10
Cantabria	20.179	-0,10	1.978	-4,77
Castilla - La Mancha	60.802	3,26	9.001	-5,68
Castilla y León	72.191	1,35	8.681	-7,22
Cataluña	256.847	1,41	29.968	-7,40
Euskadi	142.628	2,11	8.900	-5,77
Extremadura	18.974	2,60	4.236	-5,45
Galicia	88.074	2,11	11.144	-5,96
Madrid	165.229	2,33	19.665	-12,41
Murcia	41.628	1,26	6.044	-5,50
Navarra	43.475	2,16	2.651	-8,71
País Valenciano	143.481	2,35	18.415	-6,09
La Rioja	10.403	2,51	1.201	-4,46

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos del MITES y DIRCE (INE)

**Gráfico 10. Empleo Sector Metal, por CCAA**



**Gráfico 11. Empresas sector metal, por CCAA**



## 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL

### DEFINICIÓN, ESTRUCTURA Y ARTICULACIÓN

El derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el Art. 37.1 de la Constitución Española, donde se establece que *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de las personas trabajadoras y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo.*

*La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.”*

Así mismo, la regulación normativa de los convenios colectivos estatutarios se encuentra regulada por el Título III Estatuto de los Trabajadores (ET) (Arts. 82 a 92, ambos inclusive).

Podemos definir la negociación colectiva como uno de los principales instrumentos para transformar e influir en la sociedad. Potenciar la participación de los agentes sociales en la empresa se hace necesario para conseguir avances reales en la sociedad y dota a la negociación colectiva de una gran importancia por convertirla en una herramienta transformadora.

Centrándonos en la estructura de la negociación colectiva de la Industria del metal, podemos decir que está integrada por:

- Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del Sector del Metal (CEM).
- Convenio General del Sector de la Ferralla.
- Convenio Colectivo estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.
- Convenios del Sector de ámbito provincial y/o autonómico.
- Convenios de empresa.

El Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del Sector del Metal (CEM) fue firmado por primera vez en el año 2016. Actualmente el Convenio vigente es el IV CEM, y está en negociación el V CEM. Convenio negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del ET, y más concretamente en el artículo 83 y 84 de dicho texto legal. Sus disposiciones poseen eficacia directa general de carácter normativo.

El citado IV CEM regula en su articulado los ámbitos y niveles de negociación del sector del metal en su artículo 10.

El Sector del Metal definido en el ámbito funcional, se estructura convencionalmente en los siguientes ámbitos y niveles de negociación:

- 1º **Ámbito estatal.** Comprende todo el ámbito territorial español. El Convenio colectivo estatal del Sector del Metal es de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal
- 2º **Ámbito territorial y subsectorial.** Comprende este ámbito de negociación los convenios colectivos siguientes:
  - a. Los convenios sectoriales actualmente existentes en el ámbito provincial.
  - b. Los convenios sectoriales que pudieran establecerse en el marco de una comunidad autónoma.
  - c. Los convenios subsectoriales actualmente existente, incluidos en el ámbito funcional del presente convenio.
- 3º **Ámbito de empresa.** Comprende los convenios o acuerdos colectivos de eficacia general, actualmente existente o que se puedan aordar en una empresa o grupo de empresas.

**LISTADO DE CONVENIOS PROVINCIALES:**

Esta tabla descriptiva recoge la denominación del convenio colectivo y la provincia del ámbito de geográfico de aplicación.

	<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>
1	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	ÁLAVA
2	INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL	ALBACETE
3	CUCHILLERÍA Y AFINES	ALBACETE
4	TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	ALBACETE
5	CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL	ALICANTE
6	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	ALMERÍA
7	INDUSTRIAS DEL METAL	ASTURIAS
8	TALLERES DE REPARACIÓN DEL AUTOMÓVIL	ASTURIAS
9	SECTOR MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL METAL	ASTURIAS
10	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	ÁVILA
11	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	BADAJOS
12	SECTOR METAL	BALEARES
13	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	BARCELONA
14	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	BURGOS
15	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	CÁCERES
16	PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL	CÁDIZ
17	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	CANTABRIA
18	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	CASTELLÓN
19	SECTOR DE METAL	CEUTA
20	SECTOR SIDEROMETALURGIA	CIUDAD REAL
21	INDUSTRIAS DEL METAL	CÓRDOBA
22	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	CORUÑA, LA
23	SECTOR DE METAL	CUENCA
24	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	GERONA
25	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	GRANADA
26	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	GUADALAJARA
27	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	GUIPÚZCOA
28	SECTOR DE MONTAJES	HUELVA
29	AUTOMOCIÓN	HUELVA
30	INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DE METAL	HUESCA
31	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	JAÉN
32	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	LEÓN
33	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	LLEIDA
34	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	LUGO
35	SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL	MADRID
36	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	MÁLAGA
37	AUTOMOCIÓN	MÁLAGA
38	SECTOR SIDEROMETALURGIA	MELILLA
39	SECTOR INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	MURCIA
40	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	NAVARRA
41	TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	MURCIA
42	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA REPARACIÓN VEHÍCULOS	NAVARRA

	<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>
43	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	PALENCIA
44	ACTIVIDAD SIDEROMETALÚRGICA	PALMAS, LAS
45	INDUSTRIAS DEL METAL (SIDEROMETALÚRGICAS)	PONTEVEDRA
46	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	RIOJA (LA)
47	TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E I.T.V.	ALICANTE
48	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	ALMERÍA
48	ACTIVIDADES DE SIDEROMETALURGIA	SALAMANCA
49	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	SEGOVIA
50	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	SEVILLA
51	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	SORIA
52	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	TARRAGONA
53	SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS	TENERIFE
54	LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL	TERUEL
55	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	TOLEDO
56	SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL	VALENCIA
57	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	VALLADOLID
58	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	VIZCAYA
59	INDUSTRIA DEL METAL	ZAMORA
60	SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL	ZARAGOZA



## 5. LA EVOLUCIÓN DE LA JORNADA EN EL SECTOR DEL METAL

La duración de la jornada laboral ha sido una lucha histórica de las organizaciones sindicales en beneficio de la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. De hecho, uno de los ejes fundamentales, de la articulación en la negociación colectiva es la jornada laboral junto con los salarios.

Desde el inicio de las relaciones laborales la jornada laboral ha experimentado numerosas modificaciones. Hace más de un siglo, gracias a la huelga de La Canadiense en Barcelona y la posibilidad de que se extendieran las movilizaciones al resto del país, se aprobó el “decreto de jornada de 8 horas”, siendo el primer país europeo que legisló una reducción de jornada hasta las 48 horas semanales, distribuidas en seis días laborables de ocho horas.

El siguiente avance importante se produjo en 1983, que fijó la jornada máxima legal en 40 horas semanales y estableció treinta días de vacaciones anuales.

En la actualidad, y más de cuarenta años después, estamos a la espera de una modificación legal del Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada. Es uno de los puntos del acuerdo de gobierno de coalición del PSOE y SUMAR, acuerdo que se encuentra en fase de negociación y cuyo contenido dice *“reduciremos la jornada máxima legal sin reducción salarial para establecerla en 37 horas y media semanales. Su aplicación se producirá de forma progresiva reduciéndose hasta las 38,5 en 2024 y culminándose en 2025”. A partir de entonces, se constituirá una mesa con los interlocutores sociales que evalúe los resultados de la reducción y siga avanzando en la disminución de la jornada legal teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.”*

Se está intentando alcanzar un acuerdo en el seno del diálogo social para aplicar esta medida, aunque la negociación no está siendo fácil, con posiciones encontradas entre Gobierno y sindicatos con la patronal.

Si finalmente, este acuerdo se alcanza en los términos del pacto, la reducción a 38,5 horas, en torno a 1.759 horas en cómputo anual, para 2024, afectaría a 26 de los 60 convenios. De este modo, el 43,3% de los convenios verían reducida su jornada anual por vía legal.

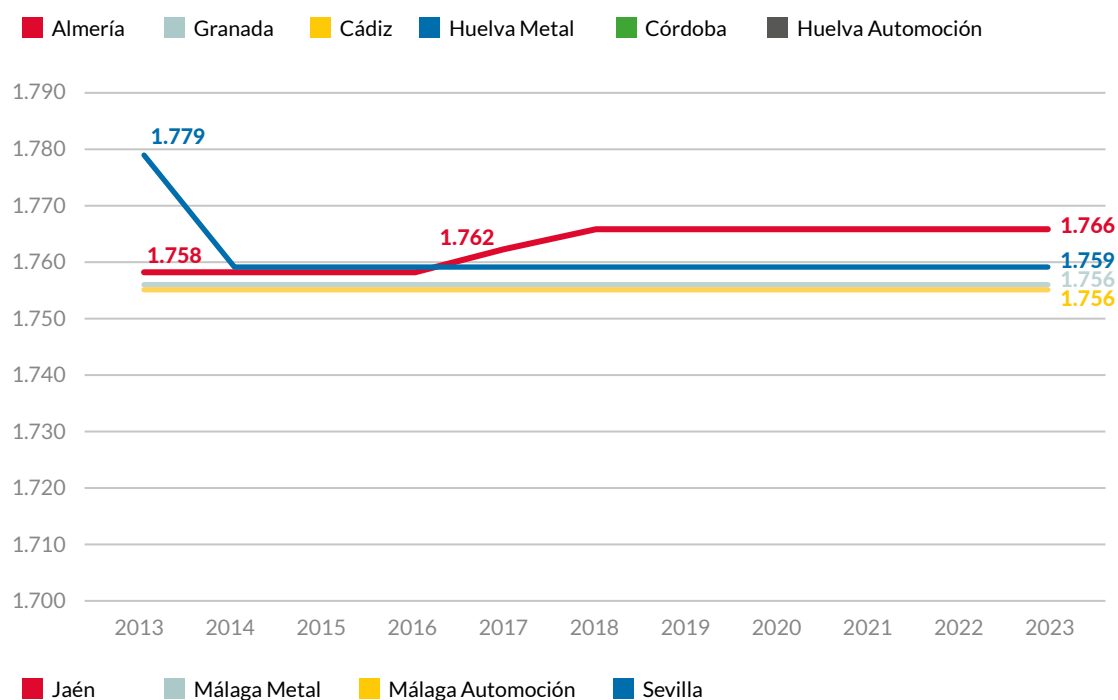
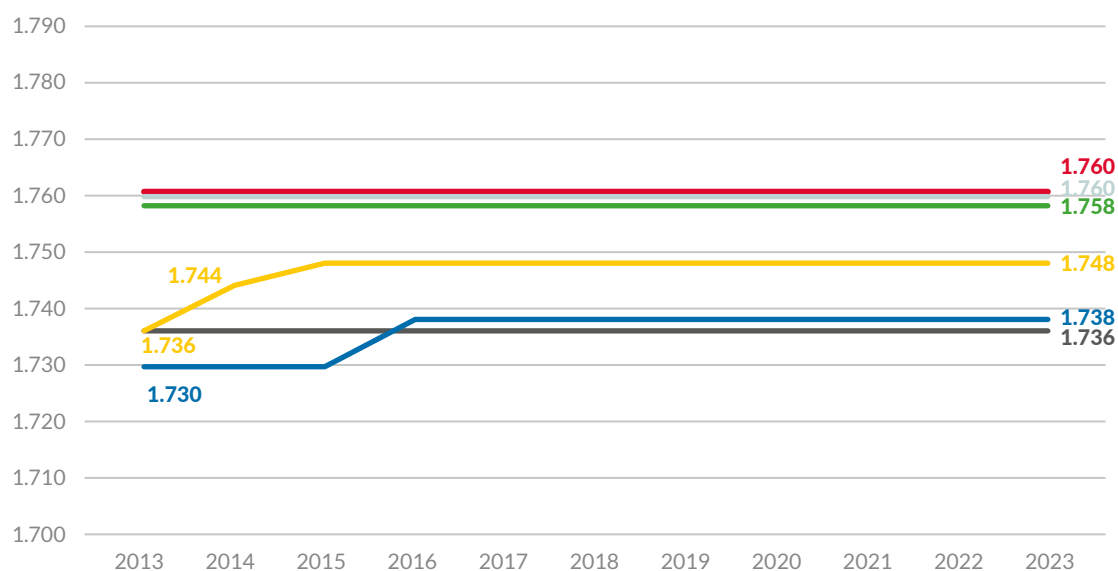
Más a más, la reducción de jornada que aplicaría en 2025, en torno a 1.712 horas en cómputo anual, afectaría a 56 de los 60 convenios, lo que supone una afectación al 93,3% de la totalidad de los convenios provinciales y autonómicos de la industria del metal.

Uno de los objetivos del presente estudio es detectar los conceptos salariales vinculados a la jornada laboral o a la modificación de las condiciones de la prestación laboral de los convenios colectivos sectoriales de la Industria del Metal. Para ello, hemos analizado la evolución de la jornada en el Sector del Metal en el arco de años de 2013 a 2023, a través del análisis de los 60 convenios colectivos sectoriales. De este análisis podemos concluir que solo el 14% de los convenios (8 de los 60) han reducido su jornada laboral en 2023 respecto a la jornada que tenían en 2022. Y que el 33,33% de los convenios (19 de los 60) han reducido su jornada laboral en la última década, de los años 2013 a 2023.

Como conclusión general, de los 60 convenios provinciales de sector, el promedio de variación anual de la jornada laboral anual del año 2023 sobre 2022 es de 1 hora de reducción. Así mismo, el promedio de variación de la jornada laboral anual de la última década, de 2013 a 2023, es también de 1 hora de reducción en cómputo general.

Por otro lado, en términos cuantitativos, del análisis de los 60 convenios hemos elaborado los siguientes gráficos por comunidad autónoma y provincia.

### EVALUACIÓN DE LA JORNADA EN ANDALUCÍA

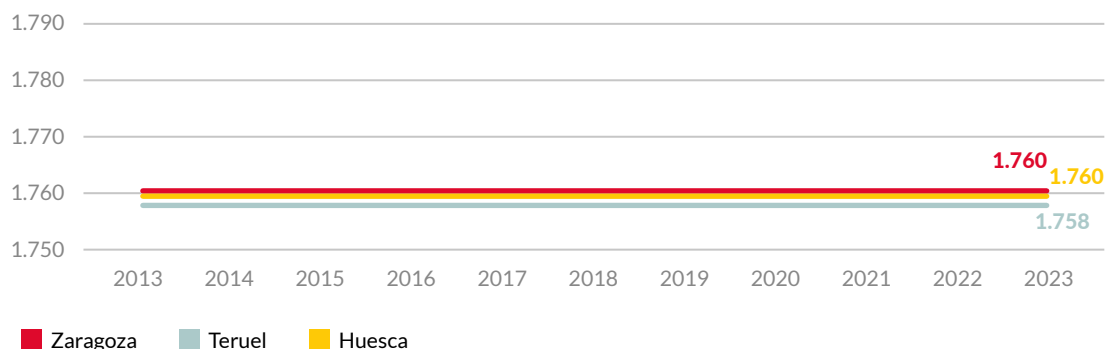


Como se puede observar en los gráficos de los convenios de la comunidad autónoma de Andalucía, los convenios de Almería, Córdoba, Granada, Málaga (metal y Automoción) y Huelva (Automoción), han mantenido la misma jornada anual en horas desde el año 2013 hasta el año 2023.

Por otro lado, es significativo el caso del Convenio de la provincia de Cádiz en el que se observa un aumento de la jornada laboral de las 1.736 horas en el año 2013, hasta las 1.744 horas en 2014 y 1.748 horas de 2015 a 2023.

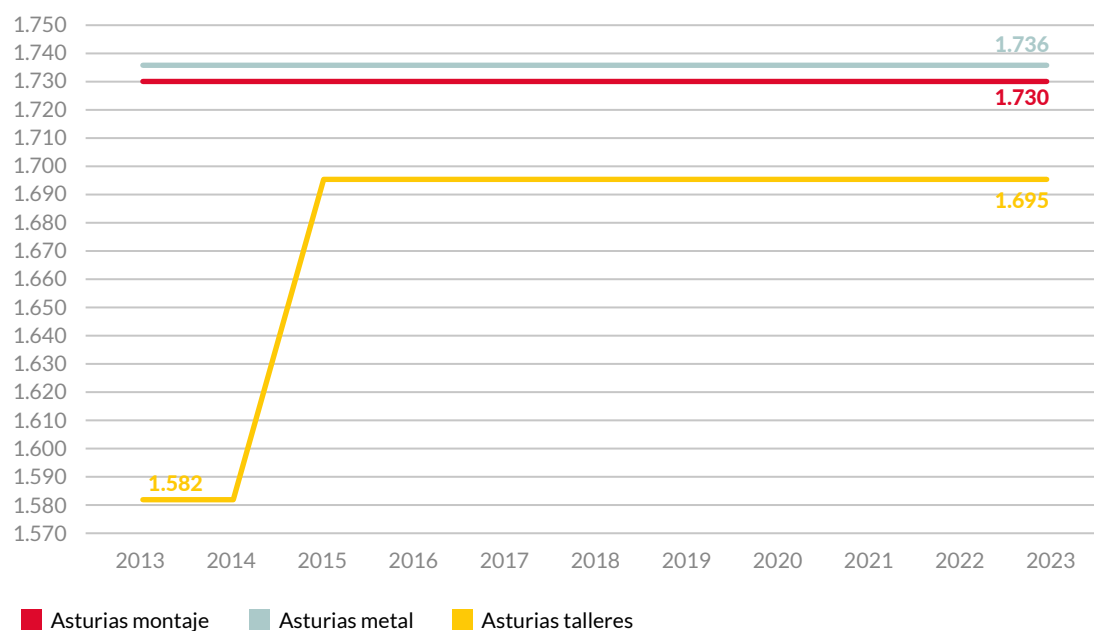
Por el contrario, hemos de señalar el descenso de la jornada laboral en Sevilla, que pactó 1.779 horas en los años 2013 y de 2014 a 2023 desciende a 1.759 horas anuales.

### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN ARAGÓN



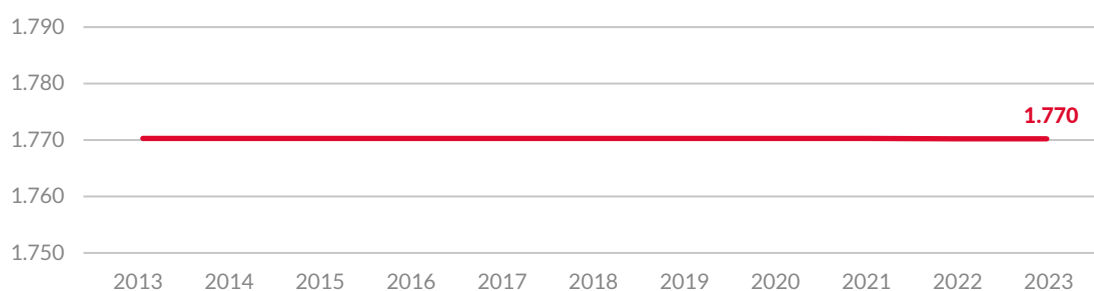
En el caso de la Comunidad autónoma de Aragón, podemos observar cómo la jornada laboral en los convenios de Metal de las tres provincias (Huesca, Teruel y Zaragoza) son similares, 1.758 horas en el caso de Teruel y 1.760 horas en Huesca y Zaragoza y se han mantenido a lo largo de los diez años analizados.

### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN ASTURIAS



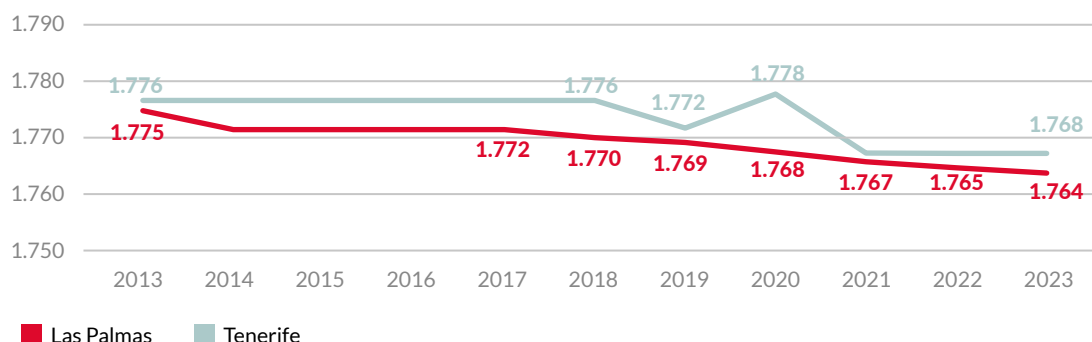
En el caso de Asturias se observa disparidad de jornadas anuales entre los tres convenios colectivos. Si bien, Metal y Montajes se han mantenido inalterables en el cómputo de jornada laboral anual, en Talleres se produjo un aumento de la jornada en el año 2015 pasando de 1.582 a 1.695 horas anuales.

### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN BALEARES



En Baleares, la jornada se ha mantenido en 1.770 horas anuales desde el año 2013 hasta el año 2023.

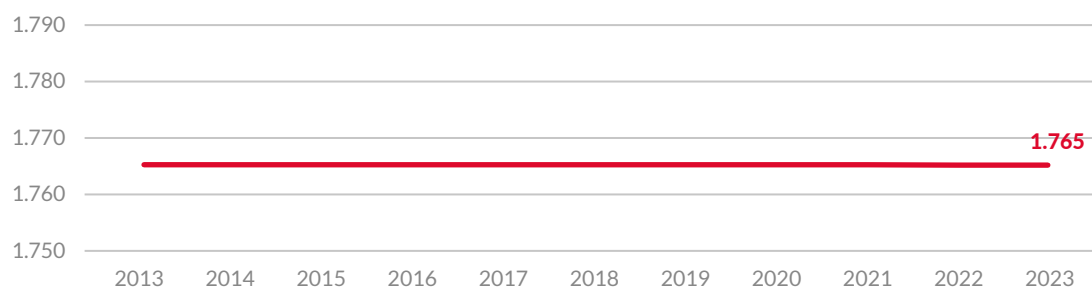
### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN CANARIAS



De la evolución de la jornada en Canarias, podemos observar cómo en el Convenio de las Palmas la evolución de la jornada laboral anual ha sido a la baja, pasando de las 1.775 horas en 2013 a 1.772 horas de 2014 a 2017, hasta las 1.764 horas en 2023.

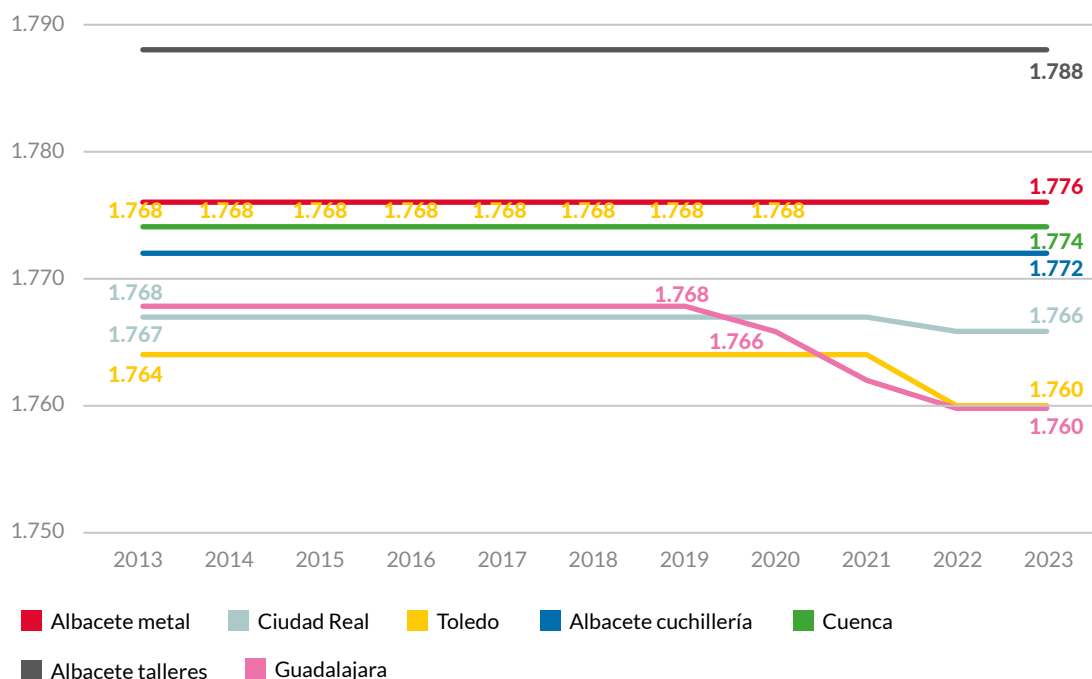
Por otro lado, en el Convenio provincial de Tenerife se pactó 1.776 horas de los años 2013 a 2018, disminuyendo a 1.772 horas en 2019, para luego en 2020 ascender a 1.778 horas anuales y descender entre 2021 y 2023 hasta las 1.768 horas anuales.

### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN CANTABRIA



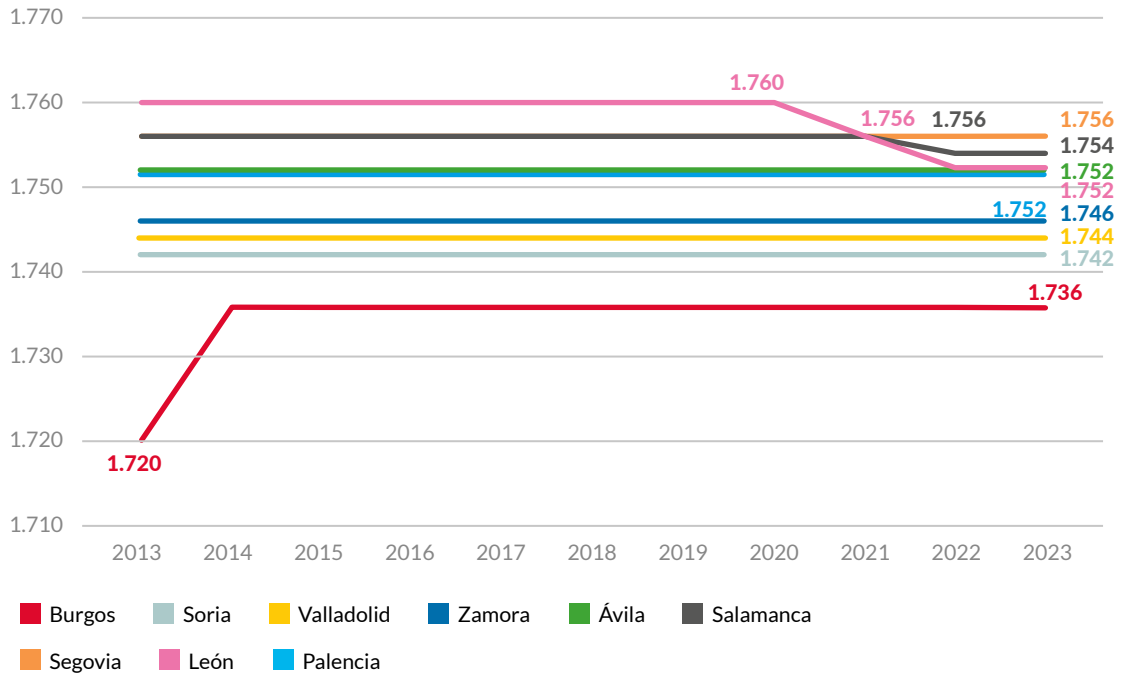
En Cantabria, se produjo un aumento de la jornada en 2013 (en 2012 la jornada anual era de 1.762 horas) que se ha mantenido hasta el año 2023 en 1.765 horas anuales.

### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN CASTILLA LA MANCHA



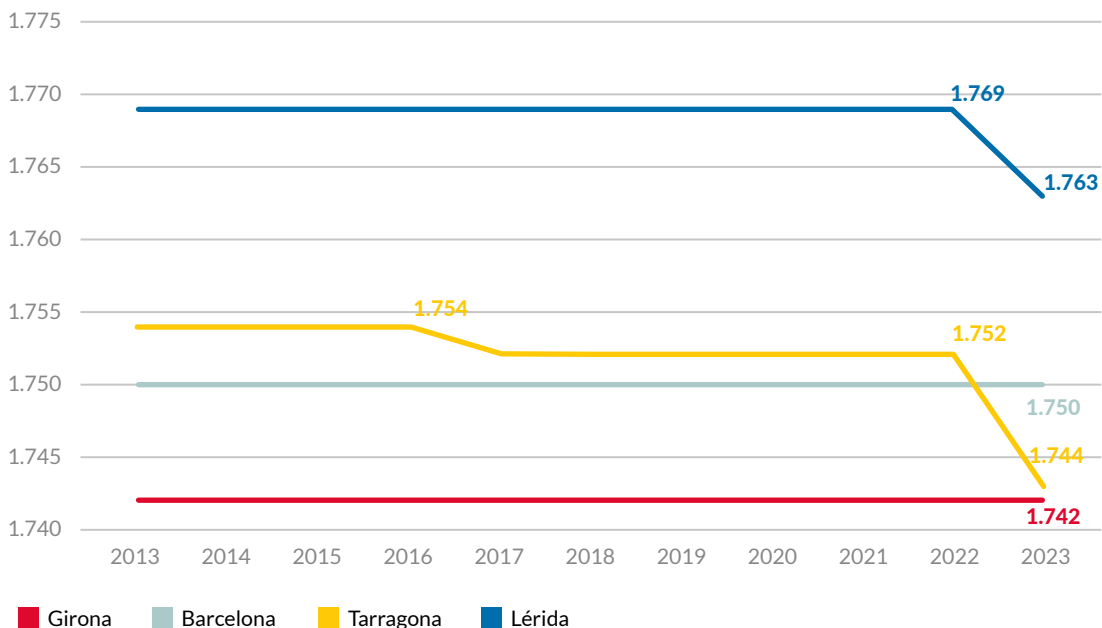
En Castilla - La Mancha, podemos observar cómo en Albacete (Metal), Albacete (Cuchillería), Albacete (Talleres) y Cuenca, la jornada laboral anual se ha mantenido desde 2013 a 2023. Sin embargo, en Guadalajara desde 2020 la jornada ha ido disminuyendo hasta las 1.760 horas de 2023. En Ciudad Real solo se ha reducido 1 hora a lo largo de estos años y en Toledo hasta 2022 no se ha reducido la jornada en 4 horas, manteniéndose esas horas anuales hasta el 2023 actual.

### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN CASTILLA Y LEÓN



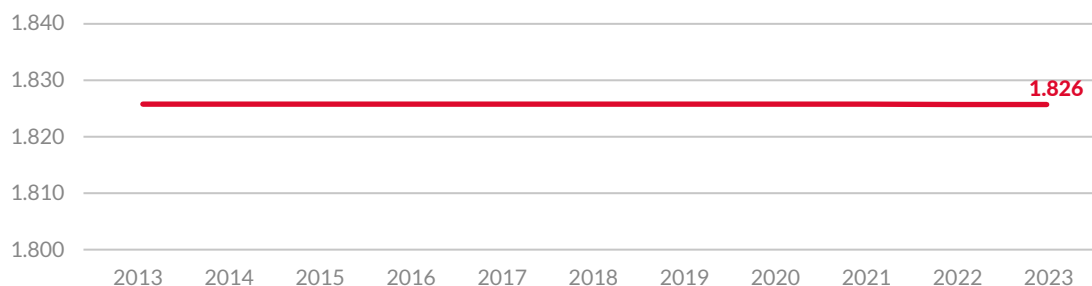
En la comunidad autónoma de Castilla y León, las provincias de Ávila, Palencia, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora la jornada laboral anual se ha mantenido la misma jornada laboral desde el año 2013. En Burgos, en el año 2014 se produjo un aumento de 16 horas, que se mantiene hasta el 2023. En el caso de la provincia de León se reduce la jornada en 4 horas en los años 2021 y otras 4 en 2022 y 2023 (1.752 horas) Misma Jornada que tienen Ávila y Palencia, por lo que aparecen solapadas en el gráfico. Salamanca también aparece solapada la línea al pasar de las 1.756 horas de los años 2013 a 2021 a 1.754 horas en 2022 y 2023.

### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN CATALUÑA



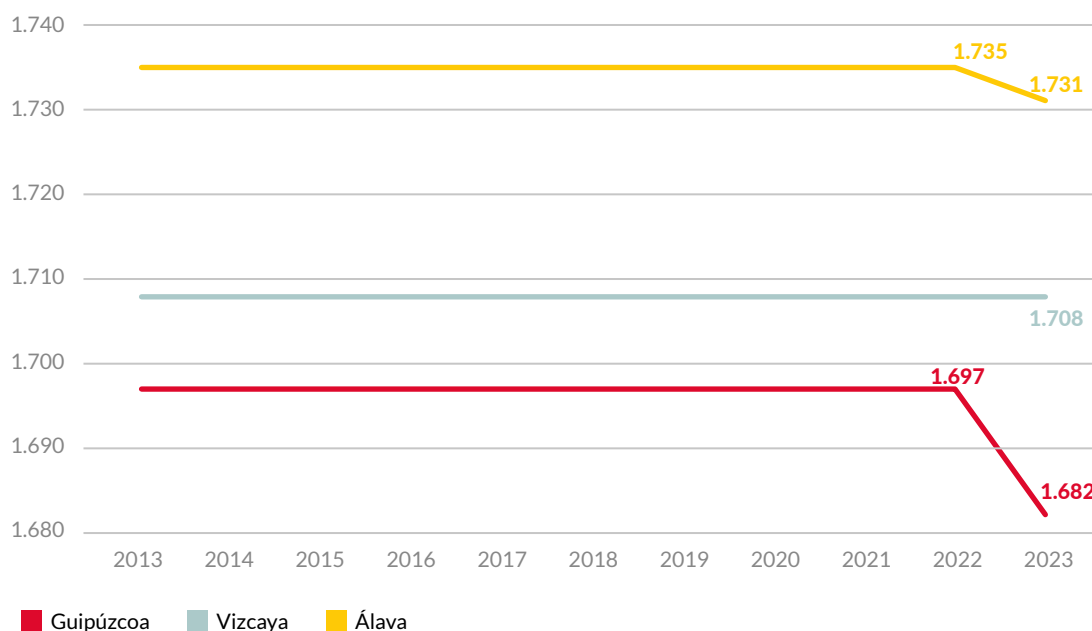
En Cataluña podemos observar cómo Tarragona ha reducido su jornada laboral de 1.754 horas a 1.752 horas a partir del año 2017 y 1.744 horas en 2023. Lleida también ha reducido en seis horas la jornada hasta las 1.763 horas de 2023. Girona y Barcelona han mantenido la misma jornada laboral anual entre los años 2013 y 2023.

### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN CEUTA



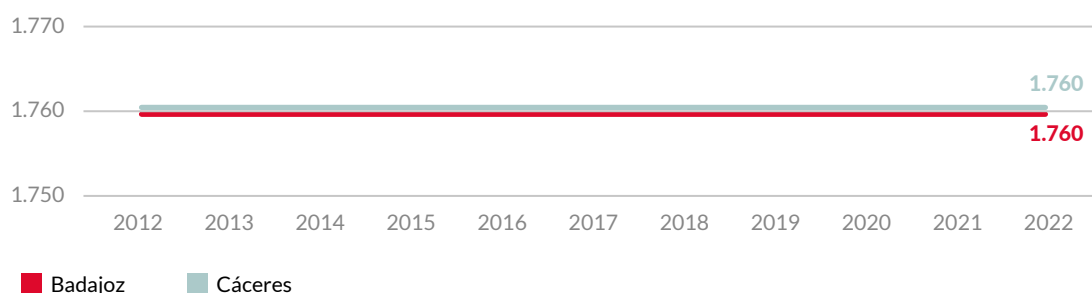
En Ceuta se ha mantenido la misma jornada laboral de 1.826 horas anuales durante los últimos 10 años. Hemos de señalar que se trata de la jornada laboral máxima permitida por el Estatuto de los Trabajadores.

### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN EUSKADI



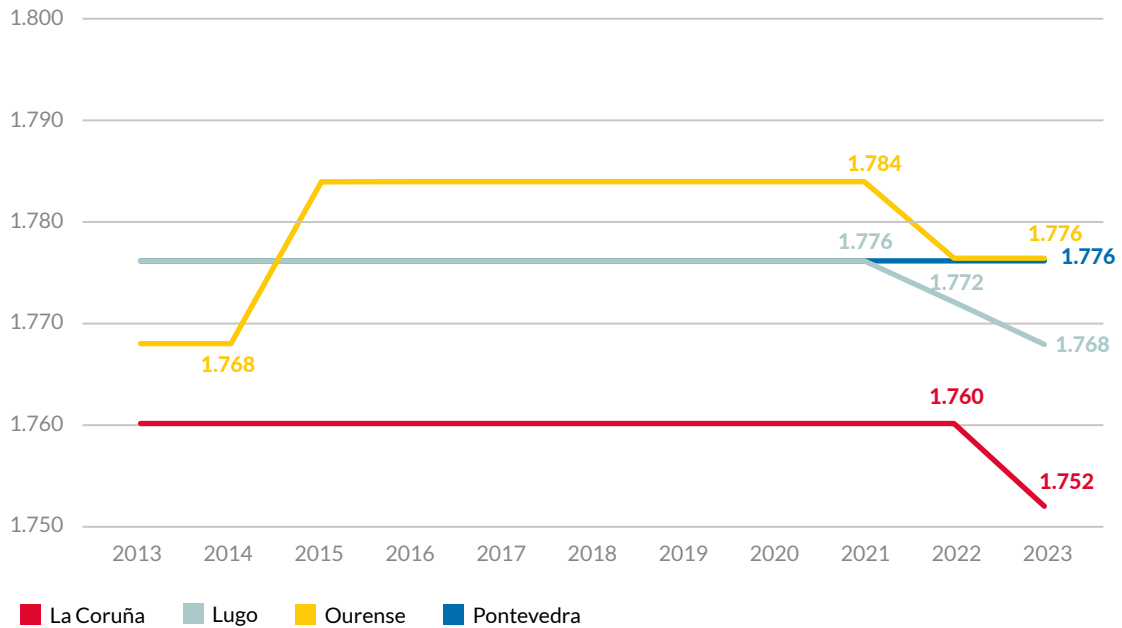
En Euskadi, hemos de señalar la significativa disminución del convenio de Guipúzcoa, que en el año 2023 ha disminuido en 15 horas su jornada laboral anual. Álava ha reducido 4 horas la jornada laboral en el año 2023 y Vizcaya ha mantenido la misma jornada laboral anual en el arco analizado de 10 años.

### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN EXTREMADURA



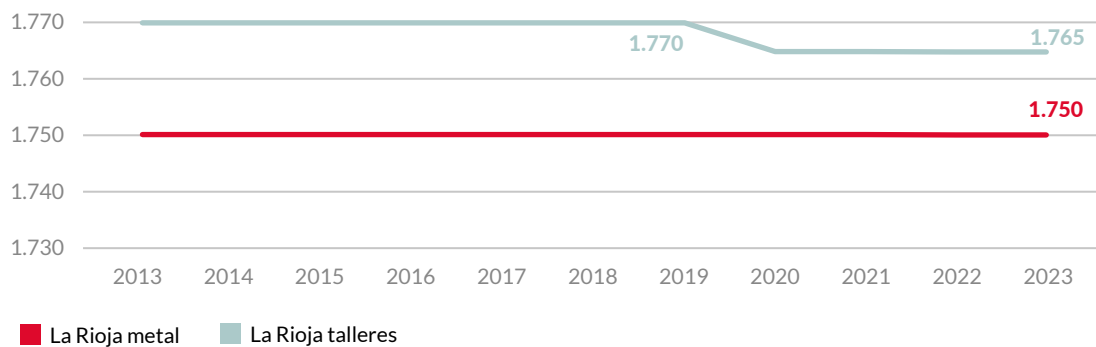
En Extremadura, tanto Badajoz como Cáceres han mantenido 1.760 horas anuales durante los años 2013 a 2023.

### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN GALICIA



En Galicia, es reseñable el caso del Convenio de Orense en el que en el año 2015 aumentó la jornada laboral de 1.768 horas a 1.784 horas y se ha mantenido en esa jornada hasta el año 2022 en el que se redujo hasta las 1.776 horas, manteniéndose esta jornada en 2023. En La Coruña en el año 2023 se redujo 8 horas la jornada laboral hasta las 1.752 horas. En Lugo se redujo en 4 horas la jornada hasta las 1.772 de 2022 y otras 4 horas en 2023, hasta las 1.768 horas. Por último, Pontevedra ha mantenido la misma jornada, 1.776 horas anuales, en los últimos 10 años, desde el 2013 hasta el 2023.

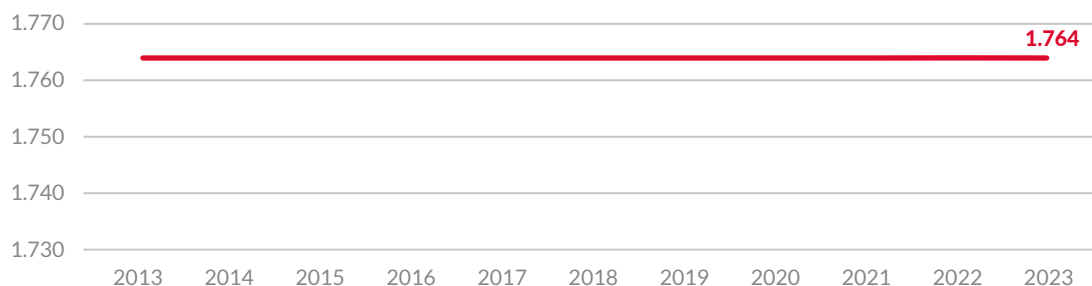
### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN LA RIOJA



La jornada laboral en la Rioja (Talleres) se redujo en 5 horas en el año 2020 y así continúa, en 1.765 horas, en 2023. El convenio de Metal de la Rioja se ha mantenido en 1.750 horas de los años 2013 a 2023.

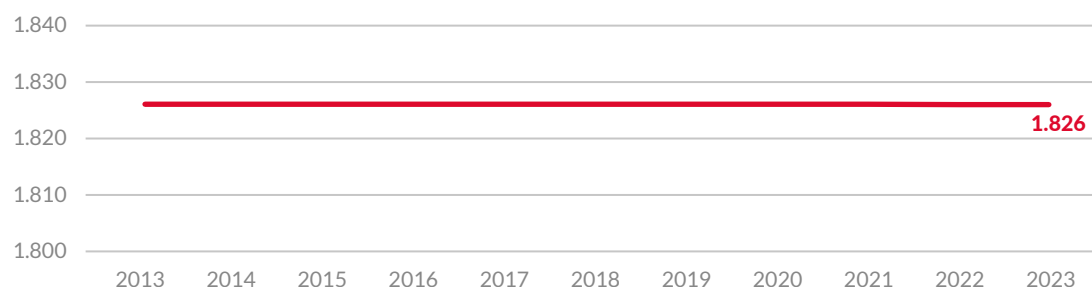


### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN MADRID

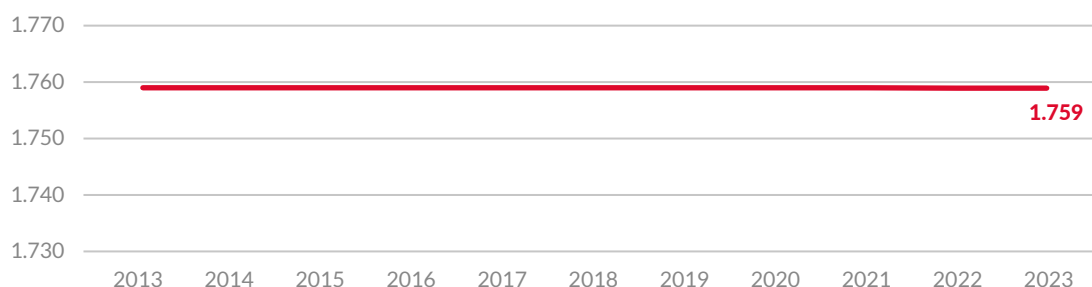


En Madrid, la jornada se ha mantenido en las 1.764 horas desde 2013 a 2023.

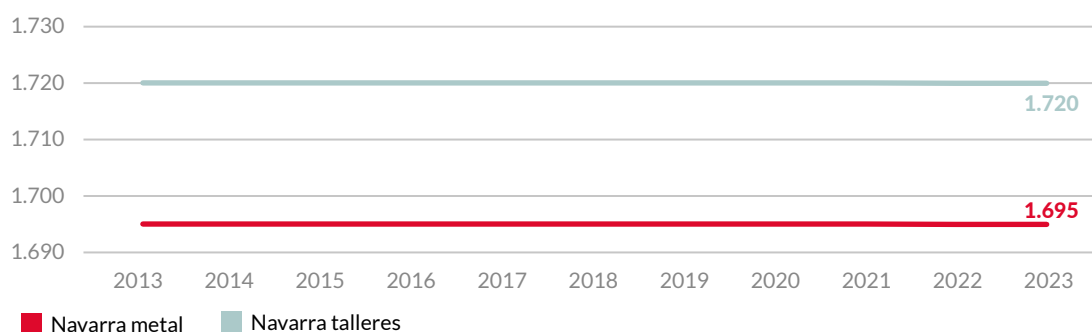
### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN MELILLA



### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN MURCIA

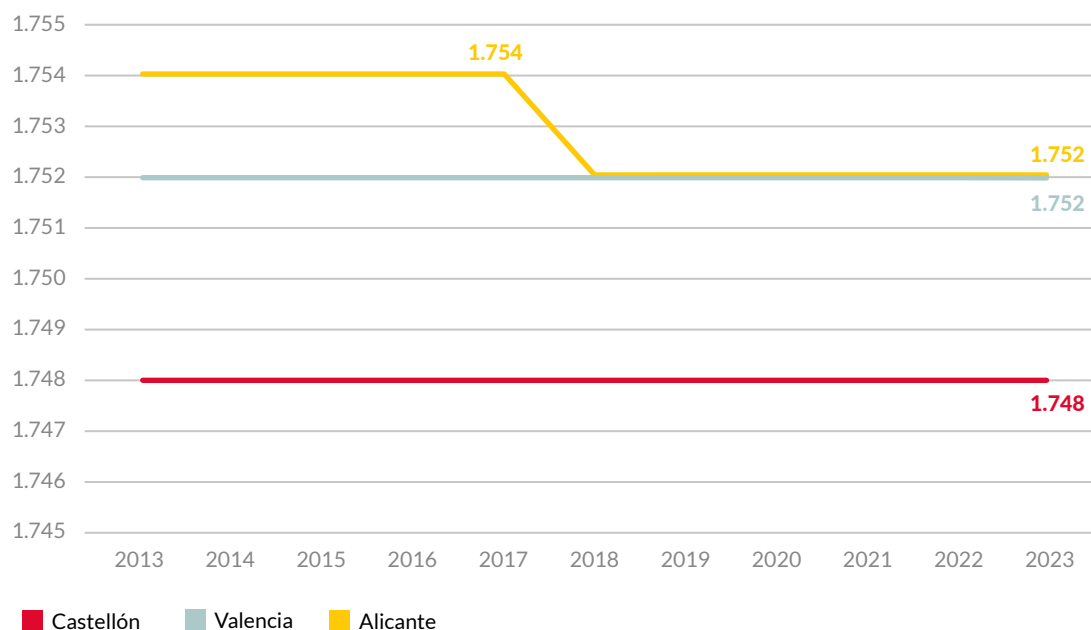


### EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN NAVARRA



En Melilla, Murcia y Navarra (tanto en el convenio de Metal como en el de Talleres), como se puede ver en los anteriores gráficos, se ha mantenido la misma jornada de los años 2013 a 2023, Con 1.826 horas (máxima jornada permitida por el Estatuto de los Trabajadores), 1.759 horas, 1.720 y 1.695 horas, respectivamente.

## EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL EN PAÍS VALENCIANO



Por último, en País Valenciano solo Alicante ha modificado su jornada laboral en estos diez años, pasado de 1.754 horas en 2017 a 1.752 horas de 2018 a 2023. Valencia se ha mantenido de 2013 a 2023 en 1.752 h, y Castellón en 1.748 horas.

Una vez realizado el análisis de la evolución de la jornada en los últimos diez años, lo vincularemos, más adelante, con el análisis de la relación entre la jornada y el salario anual, de cada uno de los grupos y categorías analizadas, para obtener el precio hora de cada grupo y categoría de cada uno de los convenios provinciales y/o autonómicos.

Lo desarrollaremos en el punto correspondiente, donde podremos observar, cómo la disparidad y la amplia horquilla de jornadas laborales de los convenios de este sector dan como resultado una amplia disparidad también en los valores del precio hora de trabajo.

En ese mismo punto, en el que analizaremos el precio hora de trabajo de cada uno de los convenios provinciales y autonómicos, los datos obtenidos evidencian el impacto que produce el cómputo de jornada laboral anual sobre el salario anual, ya que se da el caso de, convenios con salarios anuales altos que al tener una jornada anual también alta, arrojan un precio hora de trabajo inferior al de otros convenios con salarios anuales inferiores, pero con una jornada laboral también inferior.

Posible objeto de otro estudio sería analizar lo anteriormente mencionado en profundidad y poder detectar también si existe una relación directamente proporcional entre jornadas anuales de cómputo elevado y salarios anuales de cómputo elevado o por el contrario esa relación se da de manera inversamente proporcional o qué tipo de relación existe entre ambas materias.

Por todo lo anteriormente mencionado, consideramos que sería interesante la elaboración de un estudio que analice en profundidad la relación directa entre las variables de salario y jornada en los diferentes convenios provinciales y autonómicos del sector del Metal.

## 6. REGULACIÓN DE MATERIAS SUJETAS A ANÁLISIS

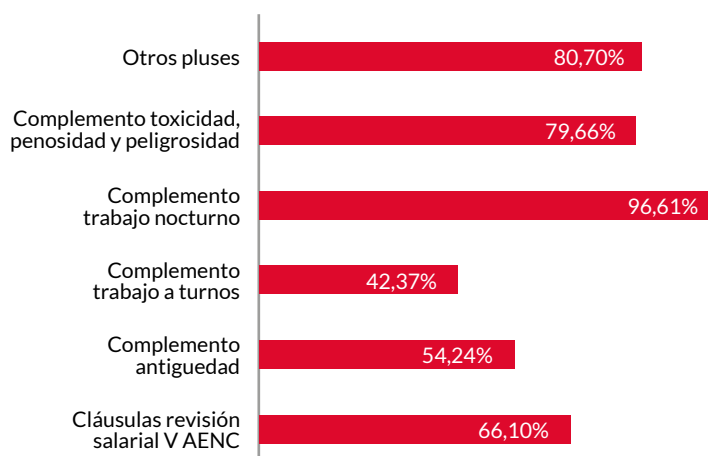
En el presente informe hemos llevado a cabo un estudio documental, cuyos resultados mostramos a continuación. Se han recopilado las cláusulas desde dos puntos de análisis: uno cualitativo y otro cuantitativo. Análisis de cláusulas vinculadas a salarios, complementos salariales, pluses y jornada que se incluyen en los convenios provinciales sectoriales del sector siderometalúrgico, procurando reflejar la realidad de los acuerdos entre los agentes sociales en el ámbito de estas materias dentro del sector.

En lo relativo al contenido de las cláusulas, del análisis de los 60 convenios colectivos, decidimos analizar una serie de materias del articulado de los mismos. Estas materias son:

- Por un lado, en el análisis cuantitativo hemos analizado, de tres grupos profesionales en cuatro categorías profesionales: Grupo 7: Peón, Grupo 5: Oficial 1ª y Oficial administrativo 1ª y Grupo 1: Personal con titulación superior, el salario anual correspondiente al año 2023, en términos de salario base, complementos salariales percibidos con carácter general, pagas extraordinarias y vacaciones. Así como el impacto sobre estos salarios del Salario Mínimo Interprofesional de 2023.
- Por otro lado, en el análisis cualitativo hemos analizado el incremento salarial correspondiente a 2023, las cláusulas de revisión salarial, el complemento de antigüedad, el complemento de trabajo a turnos, el complemento de trabajo nocturno, el complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad y los conceptos de otros pluses de naturaleza salarial.

El siguiente gráfico refleja el porcentaje de convenios que recogen en sus articulados cada una de estas materias. Como se puede ver, las cláusulas de revisión salarial aparecen representadas en un 66,1%. El complemento de antigüedad está recogido en un 54,2%. 96,1%, es el porcentaje de convenios que regulan el complemento de trabajo nocturno. El complemento del trabajo a turnos está regulado en menos de la mitad de los convenios analizados, en concreto, en el 42,3%. Por otro lado, los complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad están regulados en el 79,6% y otros pluses y conceptos relacionados con los salarios en el 80,7%.

**Gráfico 12. Regulación de materias**



## 7. ESTRUCTURA SALARIAL EN EL SECTOR DEL METAL

### 7.1. INTRODUCCIÓN. TIPOS DE SALARIOS, COMPLEMENTOS Y PERCEPCIONES

La retribución o remuneración de un trabajador o una trabajadora por cuenta ajena incluye, por una parte, las percepciones salariales (salario), que retribuyen el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso retribuido; y, por otra parte, las percepciones extrasalariales, con objeto de indemnizar o compensar a la persona trabajadora de los gastos ocasionados como consecuencia de su trabajo. A continuación, pasamos a definir ambos conceptos.

#### Percepciones extrasalariales

Las percepciones extrasalariales se encuentran legalmente recogidas en el ordenamiento jurídico laboral por el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores. En España no tienen la consideración de salario tres cantidades que puede percibir la persona trabajadora, según lo regula en dicho artículo:

- Las indemnizaciones o suplidos por los gastos en los que incurre las personas trabajadoras como consecuencia de la prestación laboral. Algunos ejemplos más frecuentes son el vestuario de trabajo, el quebranto de moneda, los gastos de locomoción, gastos de manutención y estancia (dietas por viaje), etc.
- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, como son aquellas por incapacidad temporal y desempleo parcial.
- Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones de contrato y despidos.

#### Percepciones salariales

Las percepciones salariales o salario se encuentran legalmente reguladas en el ordenamiento jurídico laboral en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores. En España se considera salario al conjunto de percepciones económicas, bien sean en dinero o en especie, que un trabajador o una trabajadora perciben a cambio del desempeño de su prestación laboral.

En el trabajo por cuenta ajena se retribuye el tiempo de trabajo efectivo, así como los periodos de descanso computables como tiempo de trabajo, los cuales se devengan a partir del desempeño del propio tiempo de trabajo efectivo.

Quedan tajantemente prohibidas las multas de haber como forma de sancionar por parte de la empresa la comisión de una falta laboral por parte de la persona trabajadora, es decir, no puede sancionarse con la reducción de la cuantía del salario fijada en el contrato de trabajo, según lo que regula el artículo 58.3 del Estatuto de los trabajadores.

Las percepciones salariales pueden ser, por tanto, salario en dinero y salario en especie. Pasamos a definir ambas.

#### a.- salario en dinero

A través de la negociación colectiva, o por vía de contrato individual en su defecto, se establecerá la estructura salarial, la cual, en cualquier caso, constará de:

Salario base: Fijado por unidad de tiempo (cuantía fija en función de la referencia temporal escogida y determinada de acuerdo a la clasificación profesional) o, más excepcionalmente, por unidad de obra (cuantía variable establecida conforme al resultado obtenido, modalidad conocida como salario a destajo o por resultado). No se puede utilizar exclusivamente el salario por unidad de obra.

En la negociación colectiva el salario base por unidad de tiempo se fija en tablas salariales atendiendo al grupo profesional. En muchas ocasiones sirve como referencia para fijar la cuantía de ciertos complementos salariales variables. El salario mínimo de convenio es la cifra de salario base correspondiente a la persona trabajadora en función del grupo profesional en el que se encuadre dentro de la clasificación profesional.

El salario mínimo profesional o SMI es el importe fijado por una norma jurídica legal a nivel estatal que al menos un trabajador o una trabajadora debe percibir con carácter general, independientemente de su grupo profesional o del sector de actividad en el que desempeñe su prestación laboral. El SMI se encuentra regulado por el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se establece que será el Gobierno de España el que fije su cuantía anualmente, previa consulta a los agentes sociales (organizaciones sindicales y asociaciones patronales), teniendo en cuenta factores como el índice de precios al consumo, la productividad media, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. Según la doctrina jurisprudencial, la cuantía del salario base puede ser inferior a la del SMI siempre que sumándole el resto de complementos salariales en su conjunto tal cantidad no se encuentre por debajo del mismo, según lo regulado en el propio artículo 27.1 del ET. El SMI tiene la consideración de inembargable, en su cuantía mensual y anual, teniendo en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma de cómputo, tenga o no prorrateadas las pagas extraordinarias según el apartado segundo del mismo artículo.

Complementos salariales: Fijados en función del puesto de trabajo desempeñado por la persona trabajadora, de las circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora o de los resultados de la empresa. Los complementos salariales se configuran atendiendo a los criterios que se pacten, incluido su carácter consolidable. No obstante, no pueden tener carácter consolidable, salvo que así se pacte expresamente, aquellos complementos vinculados al puesto de trabajo o a los resultados de la empresa.

Las gratificaciones extraordinarias o pagas extra no reciben la calificación jurídica de salario base, sino de complementos salariales como salario dinerario en diferido, atendiendo al criterio jurisprudencial del Tribunal Supremo. Cada persona trabajadora tiene derecho a dos pagas extra al año que se percibirán en fechas navideñas y en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras (generalmente en época veraniega), respectivamente, según lo regulado en el artículo 31 del ET. Sin embargo, se podrá pactar colectivamente el percibo de más de dos gratificaciones extraordinarias al año. Asimismo, la cuantía de las pagas extras también se acordará por vía de negociación colectiva (partiendo de la base de que como mínimo debe comprender treinta días de salario), así como que puedan ser prorrateadas en doce mensualidades. El modo de devengo puede ser anual, como regla general, o por semestres.

Por consiguiente, la estructura salarial se compone de salario base y de complementos salariales, donde se encuadran las gratificaciones extraordinarias, los cuales se clasifican jurídicamente en las tres categorías que identifica el artículo 26.3 del ET, que se desarrollarán brevemente a continuación.

## **1. COMPLEMENTOS SALARIALES POR EL TRABAJO REALIZADO O VINCULADOS AL PUESTO DE TRABAJO.**

Esta categoría, a su vez, puede dividirse en dos vertientes, consistentes, por un lado, en los complementos salariales por puesto de trabajo y, por el otro, en complementos salariales de cantidad o de calidad.

### **1.1. Complementos salariales por puesto de trabajo.**

Alguno de los pluses más reseñables, de entre la multiplicidad existente, son los siguientes:

#### *1.1.1 Plus de peligrosidad, penosidad y/o toxicidad.*

Retribuyen una situación de especial riesgo en el desempeño de la prestación laboral. El riesgo es inherente al propio puesto de trabajo, sobrepasando lo normal o habitual, que permanece aún con el cumplimiento y adopción de todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo posibles que minimicen los riesgos.

#### *1.1.2. Plus de disponibilidad.*

Retribuye una utilización flexibilizada de la fuerza de trabajo por parte de la empresa,

distinguiéndose dos clases. En primer lugar, si está orientado hacia la disponibilidad horaria, la flexibilidad empresarial se dirige al momento de desempeño de la prestación laboral, retribuyendo la disponibilidad de poder ser llamado o llamada a trabajar en cualquier momento, con alteraciones de horario habitual o modificaciones de jornada laboral, siendo este plus abonable al trabajador o trabajadora por el mero hecho de estar disponible. En segundo lugar, si está orientado a la disponibilidad funcional, plus de movilidad o de polivalencia funcional, la flexibilidad empresarial se dirige a la realización de funciones distintas a las inicialmente pactadas para el grupo profesional en que la persona trabajadora se encuentra encuadrada, siendo este plus abonable independientemente de si ha realizado en el periodo de devengo funciones distintas a las asignadas inicialmente para su puesto de trabajo.

#### *1.1.3. Plus de residencia.*

Retribuyen la asignación al trabajador o trabajadora de un puesto de trabajo en un lugar geográfico diferente al habitual, con especial énfasis cuando se trata de alguno de los archipiélagos o ciudades autónomas. La doctrina ha considerado que no se trata de percepción extrasalarial porque no pretende compensar un mayor gasto para la persona trabajadora sino retribuir la prestación laboral en una determinada zona geográfica, de ahí su carácter salarial.

#### *1.1.4. Plus de turnicidad.*

Retribuye el desempeño de la prestación laboral en la modalidad de trabajo a turnos rotatorios realizados por la persona trabajadora.

#### *1.1.5. Plus de festivo.*

Retribuye el desempeño de la prestación laboral cuando se produce en un día no laborable para la persona trabajadora.

#### *1.1.6. Plus de transporte/Plus de distancia.*

Retribuyen mediante cuantía fija la situación de distancia significativa entre el domicilio de la persona trabajadora y el centro de trabajo en el que desempeñan su prestación laboral. No se debe confundir con los gastos de locomoción o kilometraje, que compensan los gastos ocasionados producto del desplazamiento realizado por el trabajador o trabajadora, cantidad que constituye una percepción extrasalarial que remunera puntualmente esa situación, diferenciándose del plus de transporte o distancia en que estos se perciben de forma regular para todas las personas trabajadoras cuya residencia habitual se ubique más allá de un número determinado de kilómetros que pueden ser pactados.

#### *1.1.7. Plus de nocturnidad.*

Retribuye el desempeño de la prestación laboral en la modalidad de trabajo nocturno esporádico, siempre que de por sí no tenga ya la consideración de persona trabajadora nocturna, la cual no percibe este plus porque se remunera tal condición en el salario base de su contrato de trabajo o porque se ha pactado la compensación por descansos. El trabajo nocturno es aquel que se desempeña entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

#### *1.1.8. Plus por función asignada.*

Retribuyen las funciones, labores y tareas propias de un puesto de trabajo específico de cierta responsabilidad, como puede ser el encargado o jefe de equipo.

### **1.2. Complementos salariales de cantidad o de calidad.**

Alguno de los pluses más reseñables, de entre la multiplicidad existente, son los siguientes:

#### *1.2.1. Incentivos y primas.*

Retribuyen de forma variable el resultado obtenido por la persona trabajadora por su prestación de servicios laborales, sea en términos cuantitativos o en términos cualitativos. Su naturaleza es recompensar rendimientos superiores a los considerados como normales o habituales, con el propósito de incentivar económicamente la dedicación de la persona trabajadora. Su regulación por vía convencional tiene una relevancia mayúscula, exigiendo con frecuencia la intervención de la representación de las personas trabajadoras, a los que el Estatuto de los Trabajadores reconoce un derecho de consulta para esta materia. Serán nulas por discriminatorias las cláusulas del plan

de incentivos que reduzcan el cobro de los mismos por encontrarse la persona trabajadora en situación de, permiso retribuido, desempeño de sus funciones como persona representante de los y las trabajadoras, reposo domiciliario o incapacidad temporal.

#### *1.2.2. Plus de asistencia y puntualidad.*

Retribuyen, como su propio nombre indica claramente, la asistencia y puntualidad de la persona trabajadora, con el objeto de incentivar la asistencia puntual al trabajo, y reducir al mínimo posible el absentismo laboral.

#### *1.2.3. Comisiones.*

Retribuye por unidad de obra el número o importe de operaciones realizadas, en función del resultado obtenido por la persona trabajadora con la prestación de servicios, en este caso generalmente transacciones comerciales. El derecho al salario a comisión suele nacer en el momento que se realiza y paga la operación por la que se constituye, recibiendo el trabajador o la trabajadora el pago al finalizar el año, si no hay pacto que disponga lo contrario (art. 29.2 ET). Las personas trabajadoras y sus representantes pueden pedir en cualquier momento el estado de las operaciones referentes a tales devengos durante todo el año (art. 29.2 ET), para facilitar su seguimiento.

#### *1.2.4. Horas extraordinarias.*

Retribuyen las horas de trabajo realizadas por encima de la duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria pactada. La forma de recompensarlas es retribuyéndolas en la cuantía que se fije en la negociación colectiva, nunca por debajo del valor de la hora ordinaria, en cuyo caso no podrá excederse de 80 horas extraordinarias por persona trabajadora al año; o compensándose en descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso, una vez compensadas, no computarán para el máximo de 80 horas mencionado (art. 35 ET).

## **2. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES O VINCULADOS A LAS CONDICIONES PERSONALES DE LA PERSONA TRABAJADORA.**

### **2.1. Plus de antigüedad.**

Retribuye la permanencia de ese trabajador o trabajadora en la empresa, es decir, el mantenimiento prolongado en el tiempo de la relación laboral. Como períodos computables deben tenerse en cuenta: los períodos trabajados a partir de contratos formativos, períodos de prueba y contratos temporales (tomando en consideración la doctrina de la unidad esencial del vínculo contractual); los períodos de cesión ilegal, las situaciones de excedencia forzosa, las situaciones de excedencia por cuidado de familiar, los períodos de incapacidad temporal, etc.

### **2.2. Premios por vinculación a la empresa.**

Retribuyen, mediante una cantidad a tanto alzado o por cuantía fija por año trabajo, la permanencia de la persona trabajadora en la empresa, abonándose una gratificación extraordinaria al alcanzar un determinado número de años de vinculación a la empresa. Se distingue la modalidad del premio por jubilación, de la misma naturaleza, cuantía que el trabajador o trabajadora tiene reconocida al solicitar la jubilación ordinaria o anticipada.

### **2.3. Plus de idiomas o de conocimientos especiales.**

Retribuyen una determinada cualidad o aptitud de la persona trabajadora o la utilización de dicho conocimiento específicamente durante el desempeño de la prestación laboral en su puesto de trabajo.

## **3. COMPLEMENTOS SALARIALES POR LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA.**

Se originan como consecuencia de resultados empresariales positivos o favorables, que dan lugar a beneficios que repercuten en la retribución de la persona trabajadora. Se trata de retribución variable, al depender de la mencionada causa que los genera.

### **3.1. Participación en beneficios.**

Se trata de una paga que anteriormente estaba regulada reglamentariamente como de vencimiento periódico superior al mes, que se devenga independientemente de los beneficios de la empresa,

lo que la configura como una figura muy similar a las gratificaciones extraordinarias. Esa regulación reglamentaria fue derogada en 1994, pero en la actualidad numerosos convenios colectivos siguen manteniendo esta gratificación fija al margen de los resultados favorables de la empresa. Otra modalidad es aquella que se vincula como retribución variable, esta vez sí, en virtud de la existencia de resultados económicos positivos en la empresa y en función de los dividendos a percibir por los socios o accionistas.

### **3.2. Primas de productividad empresarial.**

Retribuyen como paga única de cuantía variable, no el rendimiento individual de la persona trabajadora, sino la productividad global de la empresa teniendo en cuenta indicadores como la facturación, ventas o producción.

### **3.3. Bonus.**

Retribuyen como paga única y de cuantía variable la concurrencia mixta de dos factores: la valoración individual que la empresa hace del rendimiento laboral de la persona trabajadora y los resultados económicos favorables de la empresa. La cuantía se fija individualmente con una dosis significativa de discrecionalidad por parte de la empresa, que hace difícil medir su objetividad. No se trata de un complemento de calidad o cantidad porque se tiene en cuenta, además del rendimiento del trabajador o trabajadora, que la empresa cuente esa campaña con beneficios.

### **3.4. Compra de acciones.**

Se trata de una forma de fidelizar a las personas trabajadoras, a través de la suscripción de un derecho de opción de compra de acciones de la empresa, a un precio preestablecido para poder ser ejercitado en un plazo determinado, beneficiándose si el precio de la acción se ve aumentado durante tal periodo de tiempo, y así la persona trabajadora poder comprometerse a seguir desempeñando la prestación laboral, participando de los buenos resultados.

## **b. salario en especie**

El salario en especie es aquella percepción salarial que el trabajador o la trabajadora perciben en contraprestación a su prestación laboral y que es un bien o beneficio distinto al dinero. Las diferencias que puede tener el salario en especie de las percepciones extrasalariales radican en que el salario en especie es una contraprestación al trabajo realizado y no una indemnización o compensación por los gastos ocasionados consecuencia del mismo, el salario en especie debe tener un valor o traducción económica que lo haga cuantificable, el salario en especie debe ir orientado a satisfacer necesidades vitales de la persona trabajadora y, finalmente, el salario en especie debe ser atribuible de forma individualizada.

Se prohíbe expresamente para todas las relaciones laborales, sean comunes o especiales, que el salario en especie supere el 30% del total de las percepciones salariales de la persona trabajadora y que pueda dar lugar a la reducción de la cuantía mínima en dinero del SMI, según lo regulado en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las modalidades más habituales de salario en especie que pueden resumidamente enumerarse son, dentro de la diversidad existente, la utilización o alquiler de vivienda, los gastos aparejados por el uso de vivienda, la utilización y gastos de vehículo, los gastos de manutención o ayuda de comida, primas de seguro y aportaciones empresariales a instrumentos de previsión social.

## **c. liquidación y pago**

La liquidación y pago del salario se hará puntual y documentalmente en la fecha y lugar pactados, o conforme a la costumbre, sin que el periodo de tiempo de las retribuciones periódicas y regulares exceda del mes. Dicha documentación del salario se realizará mediante la entrega a la persona trabajadora de una nómina individual que justifique el pago del mismo, según lo regulado en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario se podrá abonar por la empresa mediante moneda de curso legal o mediante cheque o modalidad similar a través de entidades de crédito, previo informe de la representación unitaria existente, según lo regulado en el artículo 29.4 del Estatuto de los Trabajadores.



La persona trabajadora, por sí misma o a través de sus representantes legales, no obstante, podrá pedir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, según lo regulado en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los intereses por retraso en el pago de los salarios serán de al menos el 10% de la cantidad adeudada por la empresa al trabajador o trabajadora, según lo regulado en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores. Si dicha persona trabajadora no pudiera desempeñar su prestación laboral por motivos imputables al propio empresario, este conservará plenamente su derecho al salario, según lo regulado en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores.

#### d. igualdad de remuneración

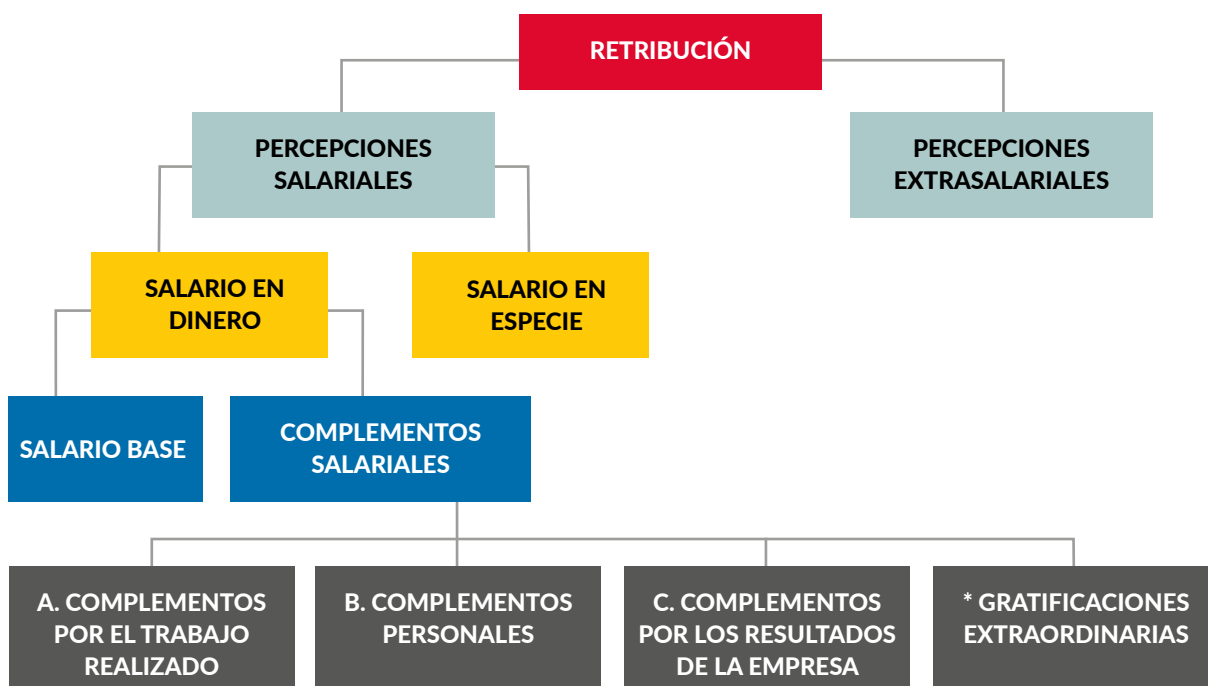
Cada empresa está obligada a remunerar por una prestación laboral de igual valor la misma retribución (mismo trabajo, mismo salario), tanto salarial como extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones, según lo regulado en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

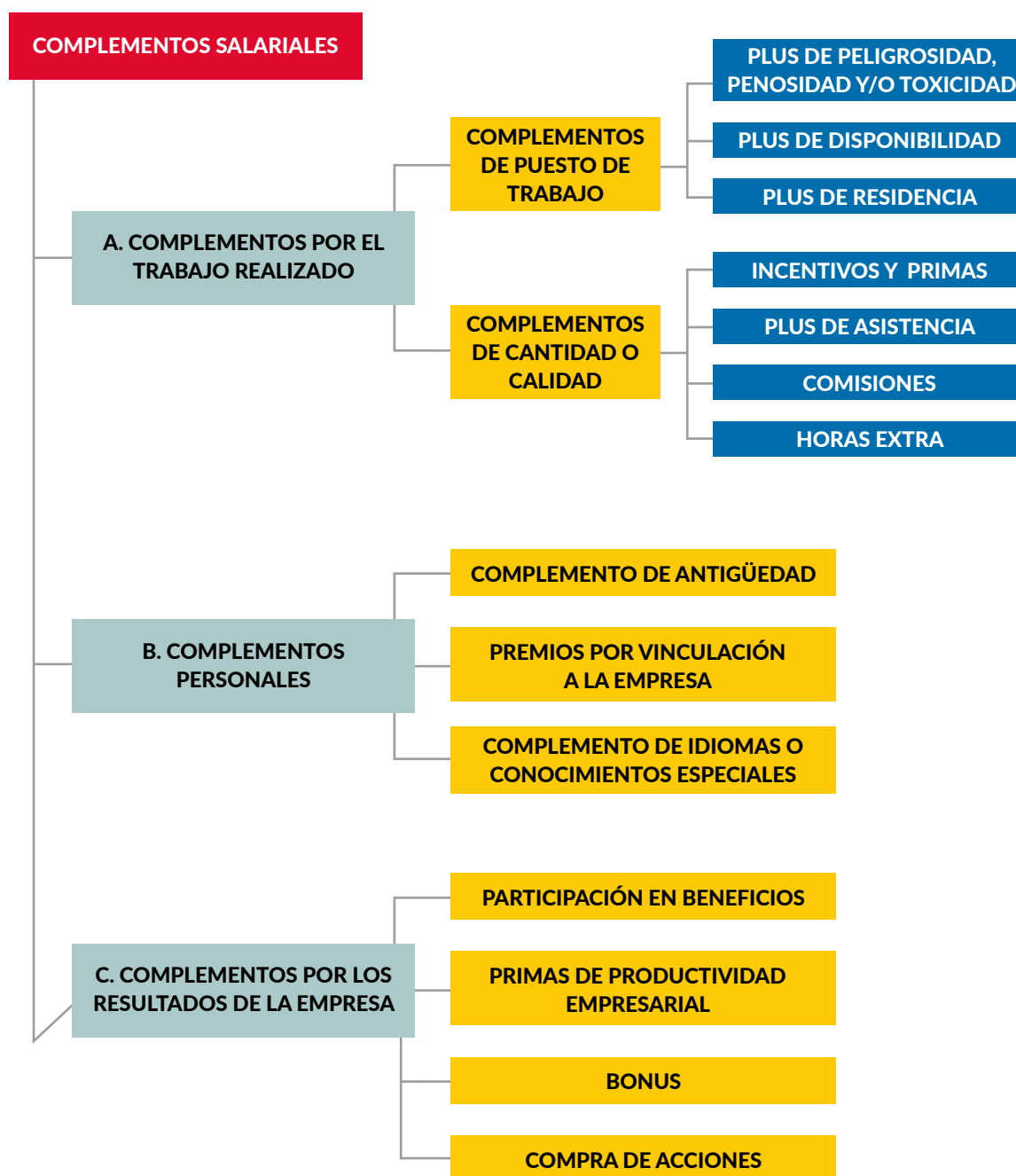
Para identificar que un puesto de trabajo tiene el mismo valor que otro se atiende a que sean equivalentes las funciones o tareas encomendadas; las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio; los factores relacionados con su desempeño; y las condiciones laborales en las que dichas actividades se desarrolla.

Para garantizar el cumplimiento de la igualdad de remuneración, las empresas tienen la obligación de registrar los valores medios de las percepciones salariales y extrasalariales, diseccionadas por sexos y grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor. A estos registros retributivos los trabajadores y trabajadoras, así como sus representantes legales, tienen reconocido su acceso, según lo regulado en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si una empresa con 50 o más trabajadores y trabajadoras, en su promedio de retribuciones se apreciara que los empleados de un sexo perciben más que los del otro en un 25% o más, se deberá incluir por la empresa en el registro retributivo la justificación que justifique que esta diferencia no se fundamenta en motivos vinculados al sexo, según lo regulado en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para una mejor comprensión de lo explicado anteriormente, hemos incluido los siguientes diagramas.





## 7.2. ANÁLISIS DE SALARIOS ANUALES POR CATEGORÍAS

Como hemos comentado anteriormente, la Negociación Colectiva del Sector de Metal se articula en 60 convenios provinciales y/o autonómicos y el Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del Sector del Metal (CEM).

En el Convenio Estatal, entre otras cosas, se regula la estructura de la negociación colectiva del sector donde se establecen tanto “materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación”, que van más allá de lo recogido en el artículo 84.5 del ET, es decir que cuando se regulen en el ámbito estatal, no serán negociables en ámbitos inferiores; como “criterios generales sobre materias no exclusivas del ámbito estatal de negociación” que habrán de ser complementadas y desarrolladas en los niveles inferiores de negociación, ámbito provincial o, en su caso, autonómico, como es el caso de la concreción cuantitativa de las percepciones económicas.

En el V CEM, habrá que tener en cuenta la modificación introducida por el Real Decreto-Ley 2/2024 respecto de la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos respecto de determinadas materias.

En el presente informe pretende obtener una visión global de las percepciones económicas que están en vigor en los convenios del sector de metal, correspondiente al ejercicio económico 2023, así como la relación existente con variables como el salario medio nacional o el salario medio autonómico.

Entrando en materia de estudio, las categorías profesionales objeto de nuestro análisis han sido: Grupo 7: Peón, Grupo 5: Oficial 1ª y Oficial 1ª administrativo y Grupo 1: Personal con titulación superior. En las dos primeras la remuneración se fija con carácter diario y en las otras dos categorías la remuneración es, frecuentemente, mensual.

De los 60 convenios colectivos analizados, solo 1, el de Melilla, aún no tiene firmada o actualizadas las tablas salariales para 2023 y no lo ha hecho desde 2011, por lo que está reflejada, en todos sus términos, pero no la hemos tenido en cuenta para las medias y cálculos generales para no desvirtuar los resultados. Así mismo, hemos de aclarar que las provincias de Teruel y Salamanca, no han pactado incremento salarial para 2023, por lo que los salarios que aparecen son los correspondientes al año 2022. Cualquier interpretación o análisis de este estudio debe llevarse a cabo considerando esta circunstancia puntual y anómala que tiene consecuencias sobre los resultados.

Para el cálculo del salario anual se ha tenido en cuenta la estructura salarial de cada convenio estudiado, si bien la estructura general sería la siguiente:

1. Salario Base.
2. Pluses salariales.
  - Plus convenio.
  - Plus asistencia.
3. Pagas extraordinarias.
4. Vacaciones.

En algunos casos, el salario anual calculado en este estudio con los criterios anteriores, puede diferir del que figura en las tablas publicadas en el convenio, entre otros motivos, por la dificultad en la obtención de los días efectivamente trabajados, porque se suman pluses incluidos en el articulado del convenio y que no se han tenido en cuenta en las tablas salariales publicadas o cualquier otra circunstancia derivada del convenio que pudiera afectar al salario descrito.

En el análisis de cada categoría, se ha recogido la estructura salarial de todos los convenios ordenados alfabéticamente por provincias. Se ha calculado el salario medio, por categoría, obteniendo los siguientes datos.

### **7.2.1. Salarios anuales por convenios, provincias y categorías**

En esta primera tabla se puede observar la relación de convenios por provincia, con los salarios anuales correspondientes a 2023, de los 3 grupos analizados y las 4 categorías, así como la media nacional. Podemos resaltar, de inicio, datos tan significativos y relevantes como que un grupo 1, Personal técnico superior, de los convenios de Badajoz, Cuenca y Jaén tiene un salario inferior a un grupo 7, Peón o Especialista, de los convenios de Barcelona, Córdoba o Navarra.

Por otro lado, la media nacional del salario anual nacional en el grupo 7, Peón/ Especialista, es de 19.801,71€, el de grupo 5, Oficial 1ª, de 21.486,11€, el de Oficial 1ª administrativo de 22.374,62€ y el grupo 1, Personal titulado superior, es de 29.849,96€.

**TABLA RESUMEN RETRIBUCIONES ANUALES PROVINCIALES POR CATEGORÍAS**  
**Ordenado por provincia en orden alfabético**

PROVINCIA	GRUPO 7 PEÓN O ESPECIALISTA Salario Anual €	GRUPO 5 OFICIAL 1ª Salario Anual €	GRUPO 5 OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO Salario Anual €	GRUPO 1 PERSONAL TITULADO SUPERIOR Salario Anual €
ÁLAVA	20.128,18	23.573,30	23.929,21	30.095,40
ALBACETE CUCHILLERÍAS	16.362,08	16.837,66	17.678,78	24.260,88
ALBACETE TALLERES	18.922,96	19.898,48	20.891,78	28.322,00
ALBACETE METAL	19.350,80	20.136,76	21.385,56	28.283,64
ALICANTE	18.492,95	19.847,05	20.386,54	30.347,81
ALMERÍA	17.674,00	18.677,00	19.653,53	24.985,57
ASTURIAS METAL	21.992,18	23.848,28	25.577,62	32.598,45
ASTURIAS MONTAJES	20.143,12	21.828,16	25.589,76	35.178,99
ASTURIAS TALLERES	18.516,12	25.363,52	25.363,52	27.759,76
ÁVILA	18.929,50	20.854,75	20.859,00	31.139,75
BADAJOS	18.190,81	18.550,26	18.974,01	21.390,21
BALEARES	17.438,23	19.933,63	21.676,92	37.705,50
BARCELONA	24.903,19	25.955,07	25.955,07	32.432,18
BURGOS	22.718,50	25.593,50	25.376,18	34.968,70
CÁCERES	16.347,85	18.012,01	17.933,25	21.526,95
CÁDIZ	22.857,20	23.539,70	24.359,10	26.213,70
CANTABRIA	20.595,90	22.957,60	25.967,40	39.632,23
CASTELLÓN	20.700,26	21.707,66	21.756,06	24.146,76
CEUTA	16.793,50	16.945,88	17.942,70	18.998,07
CIUDAD REAL	19.786,10	20.509,55	20.918,25	22.622,55
CÓRDOBA	26.434,27	28.154,53	29.846,72	37.503,54
CORUÑA (A)	23.335,26	24.071,10	25.553,28	32.602,70
CUENCA	15.658,35	17.273,10	17.511,90	20.434,20
GIRONA	19.813,65	23.477,41	23.477,41	36.138,36
GRANADA	20.200,25	20.510,50	21.203,25	27.272,25
GUADALAJARA	17.425,79	18.331,04	22.378,36	32.794,50
GUIPÚZCOA	25.790,30	28.650,52	31.140,97	44.092,46
HUELVA MONTAJES	23.077,60	24.929,45	25.748,85	30.536,55
HUELVA AUTOMOCIÓN	21.862,75	23.719,15	24.472,95	25.257,30
HUESCA	18.987,23	20.423,09	22.005,51	30.044,52
JAÉN	18.600,85	18.912,42	19.274,33	21.164,89
LEÓN	20.555,31	22.023,96	22.556,31	36.362,91
LLEIDA	17.453,02	18.651,96	18.651,96	21.756,62
LUGO	19.921,94	21.008,72	21.008,72	24.555,84
MADRID	19.117,56	20.574,17	22.114,64	32.694,17
MÁLAGA METAL	20.102,53	21.560,28	20.537,81	32.708,99
MÁLAGA AUTOMOCIÓN	22.733,25	24.573,50	25.054,82	35.969,64
MELILLA	-	-	-	-
MURCIA	19.295,00	19.830,50	20.298,18	23.460,36
NAVARRA METAL	23.559,84	25.439,67	25.439,67	28.647,54
NAVARRA TALLERES	24.895,78	27.304,76	25.981,48	-
OURENSE	17.577,38	18.532,20	18.532,20	24.331,26

Salarios en la negociación colectiva sectorial de la industria del metal

PROVINCIA	GRUPO 7 PEÓN O ESPECIALISTA Salario Anual €	GRUPO 5 OFICIAL 1ª Salario Anual €	GRUPO 5 OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO Salario Anual €	GRUPO 1 PERSONAL TITULADO SUPERIOR Salario Anual €
PALENCIA	19.544,25	20.092,20	21.236,55	27.299,55
PALMAS (LAS)	17.310,85	18.510,75	19.421,83	23.994,87
PONTEVEDRA	20.218,94	23.380,98	25.097,94	40.134,50
RIOJA (LA) METAL	18.969,49	21.469,27	21.469,27	37.922,74
RIOJA (LA) TALLERES	19.014,72	21.555,48	21.555,48	43.479,78
SALAMANCA	18.117,84	19.030,78	19.928,88	25.676,72
SEGOVIA	18.633,94	23.204,95	23.055,74	29.260,96
SEVILLA	20.191,49	22.058,63	24.269,20	37.756,31
SORIA	18.108,75	19.396,55	19.377,99	24.539,06
TARRAGONA	18.943,57	20.379,01	23.924,04	28.404,88
TENERIFE	16.734,88	18.539,68	19.835,68	27.084,00
TERUEL	19.523,68	21.223,68	22.802,02	30.894,16
TOLEDO	18.257,94	20.601,72	20.819,89	27.984,05
VALENCIA	20.042,49	21.435,05	21.705,81	32.650,02
VALLADOLID	18.190,00	20.510,50	22.111,60	30.828,14
VIZCAYA	21.075,63	22.481,24	24.843,74	36.581,15
ZAMORA	18.618,60	20.288,45	21.403,20	27.849,30
ZARAGOZA	19.562,75	20.999,53	22.279,89	28.019,88
<b>MEDIA</b>	<b>19.801,71€</b>	<b>21.486,11€</b>	<b>22.374,61€</b>	<b>29.849,96€</b>

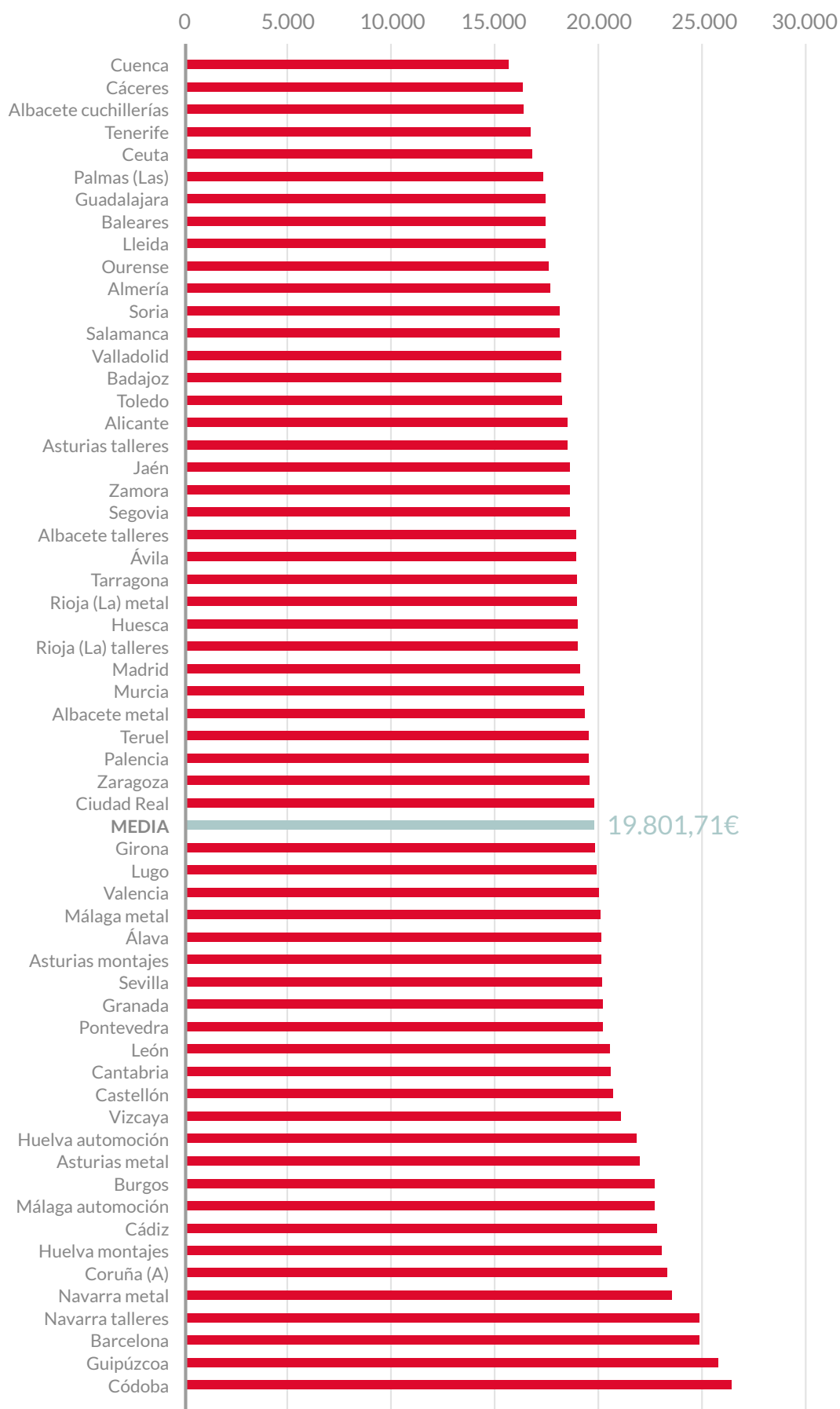
Para arrojar más claridad a los datos, hemos elaborado las siguientes tablas y gráficos en los que se reflejan los salarios anuales de cada convenio provincial y/o autonómico, por cada uno de los grupos y categorías profesionales analizadas.

Hemos señalado en rojo las provincias cuyo convenio tiene un salario anual inferior a la media nacional.

**GRUPO 7 - PEÓN O ESPECIALISTA**  
**Provincias, ordenadas de menor a mayor por salario anual €**

PROVINCIA	SALARIO ANUAL €	PROVINCIA	SALARIO ANUAL €
CUENCA	15.658,35	ZARAGOZA	19.562,75
CÁCERES	16.347,85	CIUDAD REAL	19.786,10
ALBACETE CUCHILLERÍAS	16.362,08	<b>MEDIA</b>	<b>19.801,71</b>
TENERIFE	16.734,88	GIRONA	19.813,65
CEUTA	16.793,50	LUGO	19.921,94
PALMAS (LAS)	17.310,85	VALENCIA	20.042,49
GUADALAJARA	17.425,79	MÁLAGA METAL	20.102,53
BALEARES	17.438,23	ÁLAVA	20.128,18
LLEIDA	17.453,02	ASTURIAS MONTAJES	20.143,12
OURENSE	17.577,38	SEVILLA	20.191,49
ALMERÍA	17.674,00	GRANADA	20.200,25
SORIA	18.108,75	PONTEVEDRA	20.218,94
SALAMANCA	18.117,84	LEÓN	20.555,31
VALLADOLID	18.190,00	CANTABRIA	20.595,90
BADAJOS	18.190,81	CASTELLÓN	20.700,26
TOLEDO	18.257,94	VIZCAYA	21.075,63
ALICANTE	18.492,95	HUELVA AUTOMOCIÓN	21.862,75
ASTURIAS TALLERES	18.516,12	ASTURIAS METAL	21.992,18
JAÉN	18.600,85	BURGOS	22.718,50
ZAMORA	18.618,60	MÁLAGA AUTOMOCIÓN	22.733,25
SEGOVIA	18.633,94	CÁDIZ	22.857,20
ALBACETE TALLERES	18.922,96	HUELVA MONTAJES	23.077,60
ÁVILA	18.929,50	CORUÑA (A)	23.335,26
TARRAGONA	18.943,57	NAVARRA METAL	23.559,84
RIOJA (LA) METAL	18.969,49	NAVARRA TALLERES	24.895,78
HUESCA	18.987,23	BARCELONA	24.903,19
RIOJA (LA) TALLERES	19.014,72	GUIPÚZCOA	25.790,30
MADRID	19.117,56	CÓRDOBA	26.434,27
MURCIA	19.295,00		
ALBACETE METAL	19.350,80		
TERUEL	19.523,68		
PALENCIA	19.544,25		

**GRUPO 7 - PEÓN O ESPECIALISTA**  
**Provincias, ordenadas de menor a mayor por salario anual €**



En el gráfico se puede ver como 25 convenios regulan salarios en el grupo 7, Peón o Especialista, por encima de la media nacional.

De ellos, es Cuenca con 15.658,35€ el convenio con el salario más bajo y Córdoba, con 26.434,27€ el convenio con el salario más alto.

Entre ambos valores de salario anual existe una significativa diferencia del 68,8%.

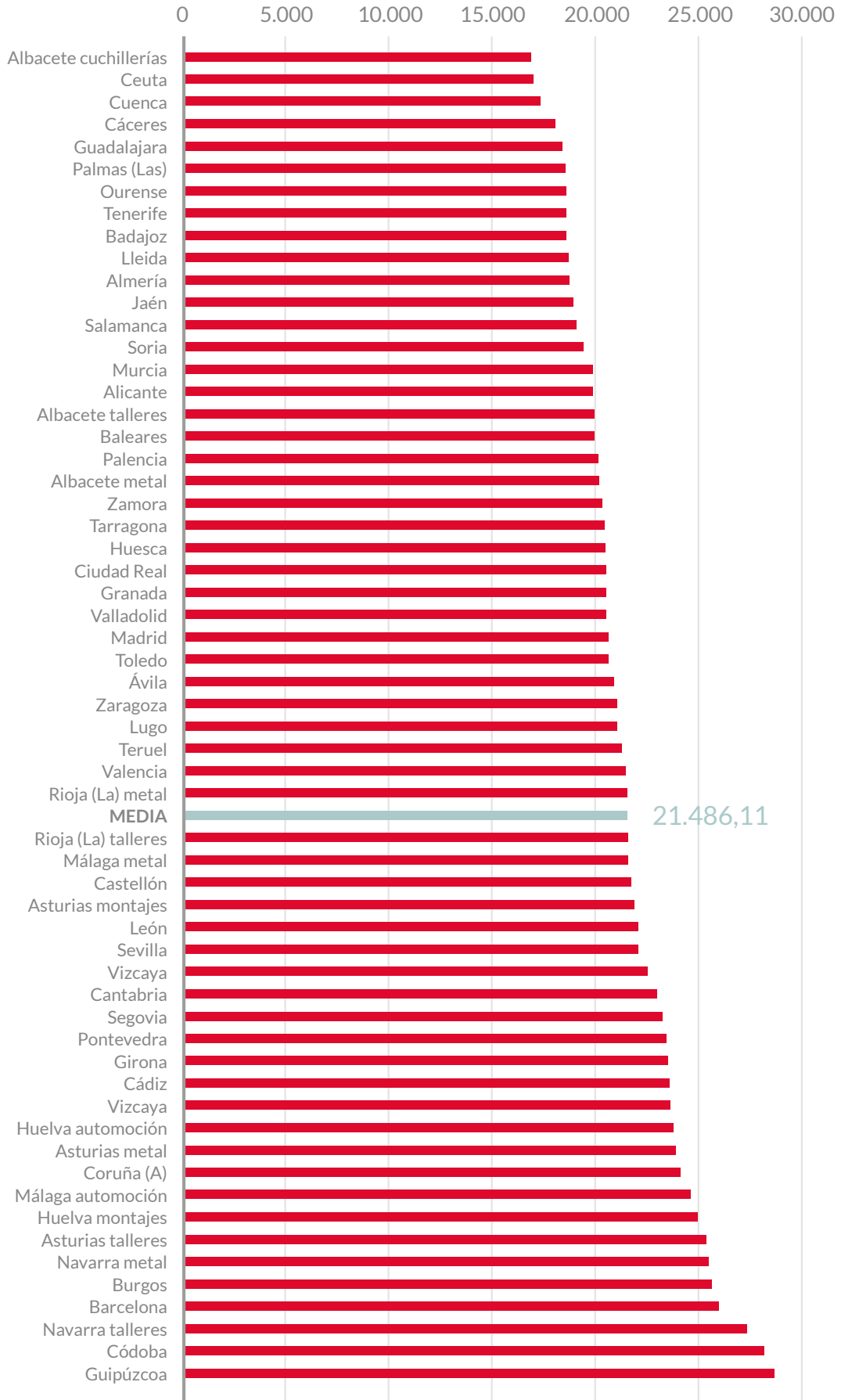
En la siguiente tabla, correspondiente al Grupo 5, Oficial de Primera, hemos señalado en rojo las provincias cuyo convenio tiene un salario anual inferior a la media nacional.

**GRUPO 5 - OFICIAL 1<sup>A</sup>**  
**PROVINCIAS, ORDENADAS DE MENOR A MAYOR POR SALARIO ANUAL €**

PROVINCIA	SALARIO ANUAL €	PROVINCIA	SALARIO ANUAL €
ALBACETE CUCHILLERÍAS	16.837,66	LUGO	21.008,72
CEUTA	16.945,88	TERUEL	21.223,68
CUENCA	17.273,10	VALENCIA	21.435,05
CÁCERES	18.012,01	RIOJA (LA) METAL	21.469,27
GUADALAJARA	18.331,04	<b>MEDIA</b>	<b>21.486,11</b>
PALMAS (LAS)	18.510,75	RIOJA (LA) TALLERES	21.555,48
OURENSE	18.532,20	MÁLAGA METAL	21.560,28
TENERIFE	18.539,68	CASTELLÓN	21.707,66
BADAJOS	18.550,26	ASTURIAS MONTAJES	21.828,16
LLEIDA	18.651,96	LEÓN	22.023,96
ALMERÍA	18.677,00	SEVILLA	22.058,63
JAÉN	18.912,42	VIZCAYA	22.481,24
SALAMANCA	19.030,78	CANTABRIA	22.957,60
SORIA	19.396,55	SEGOVIA	23.204,95
MURCIA	19.830,50	PONTEVEDRA	23.380,98
ALICANTE	19.847,05	GIRONA	23.477,41
ALBACETE TALLERES	19.898,48	CÁDIZ	23.539,70
BALEARES	19.933,63	ÁLAVA	23.573,30
PALENCIA	20.092,20	HUELVA AUTOMOCIÓN	23.719,15
ALBACETE METAL	20.136,76	ASTURIAS METAL	23.848,28
ZAMORA	20.288,45	CORUÑA (A)	24.071,10
TARRAGONA	20.379,01	MÁLAGA AUTOMOCIÓN	24.573,50
HUESCA	20.423,09	HUELVA MONTAJES	24.929,45
CIUDAD REAL	20.509,55	ASTURIAS TALLERES	25.363,52
GRANADA	20.510,50	NAVARRA METAL	25.439,67
VALLADOLID	20.510,50	BURGOS	25.593,50
MADRID	20.574,17	BARCELONA	25.955,07
TOLEDO	20.601,72	NAVARRA TALLERES	27.304,76
ÁVILA	20.854,75	CÓRDOBA	28.154,53
ZARAGOZA	20.999,53	GUIPÚZCOA	28.650,52



**GRUPO 5 - OFICIAL 1ª**  
**Provincias, ordenadas de menor a mayor por salario anual €**



En el gráfico se observa como 34 convenios tienen un salario del grupo 5, Oficial de Primera, por debajo de la media nacional que se sitúa en 22.374,61€.

El salario más elevado lo regula el convenio de Guipúzcoa con 28.650,52€ y el salario más bajo lo regula el convenio de Albacete de Cuchillerías y Afines con 16.837,66€.

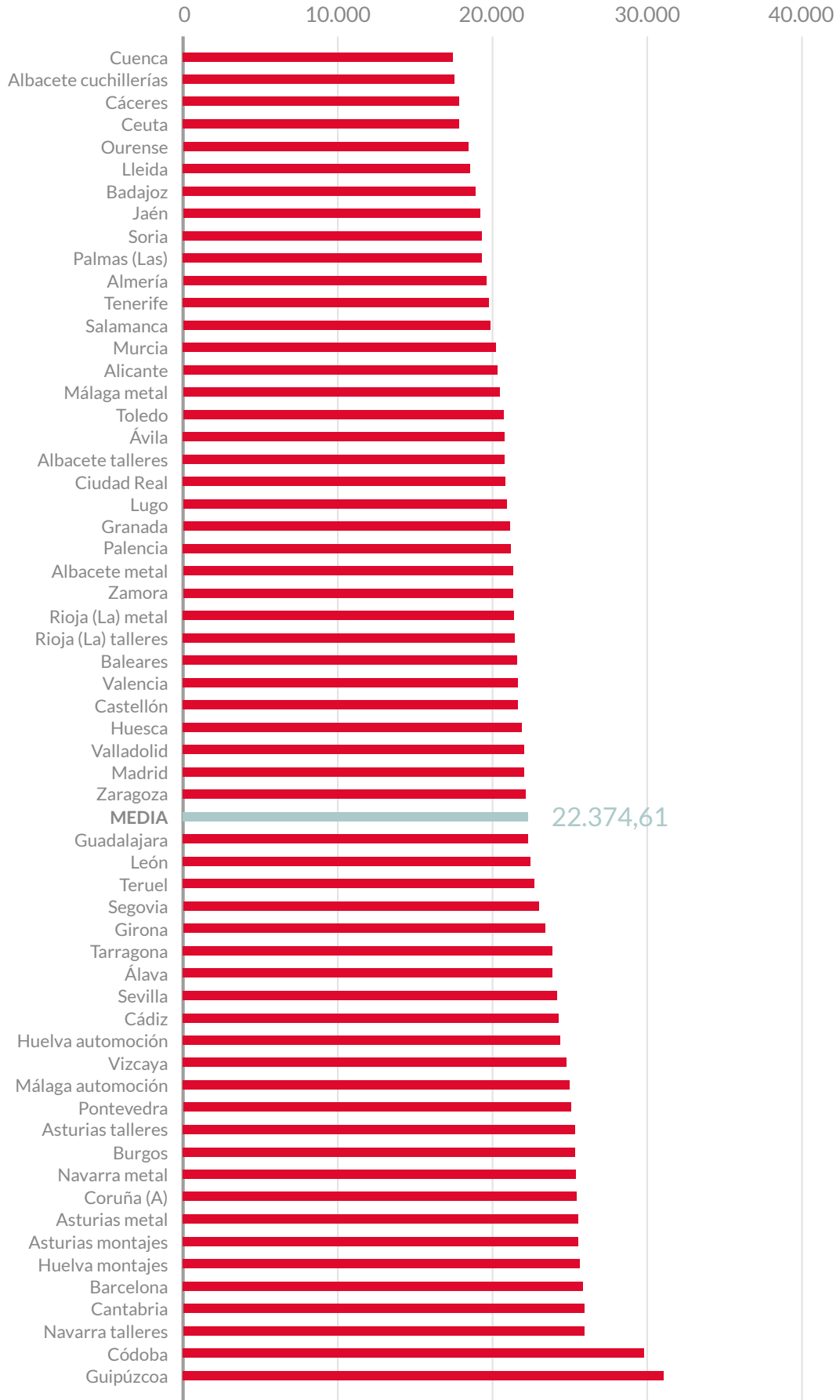
Esto supone que entre el salario más bajo y el más alto de este grupo 5, Oficial de Primera, hay una relevante diferencia del 70,2%.

En la siguiente tabla, correspondiente al Grupo 5, Oficial de Primera administrativo, hemos señalado en rojo las provincias cuyo convenio tiene un salario anual inferior a la media nacional.

**GRUPO 5 - OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO**  
**PROVINCIAS, ORDENADAS DE MENOR A MAYOR POR SALARIO ANUAL €**

PROVINCIA	SALARIO ANUAL €	PROVINCIA	SALARIO ANUAL €
CUENCA	17.511,90	HUESCA	22.005,51
ALBACETE CUCHILLERÍAS	17.678,78	VALLADOLID	22.111,60
CÁCERES	17.933,25	MADRID	22.114,64
CEUTA	17.942,70	ZARAGOZA	22.279,89
OURENSE	18.532,20	<b>MEDIA</b>	<b>22.374,61</b>
LLEIDA	18.651,96	GUADALAJARA	22.378,36
BADAJOS	18.974,01	LEÓN	22.556,31
JAÉN	19.274,33	TERUEL	22.802,02
SORIA	19.377,99	SEGOVIA	23.055,74
PALMAS (LAS)	19.421,83	GIRONA	23.477,41
ALMERÍA	19.653,53	TARRAGONA	23.924,04
TENERIFE	19.835,68	ÁLAVA	23.929,21
SALAMANCA	19.928,88	SEVILLA	24.269,20
MURCIA	20.298,18	CÁDIZ	24.359,10
ALICANTE	20.386,54	HUELVA AUTOMOCIÓN	24.472,95
MÁLAGA METAL	20.537,81	VIZCAYA	24.843,74
TOLEDO	20.819,89	MÁLAGA AUTOMOCIÓN	25.054,82
ÁVILA	20.859,00	PONTEVEDRA	25.097,94
ALBACETE TALLERES	20.891,78	ASTURIAS TALLERES	25.363,52
CIUDAD REAL	20.918,25	BURGOS	25.376,18
LUGO	21.008,72	NAVARRA METAL	25.439,67
GRANADA	21.203,25	CORUÑA (A)	25.553,28
PALENCIA	21.236,55	ASTURIAS METAL	25.577,62
ALBACETE METAL	21.385,56	ASTURIAS MONTAJES	25.589,76
ZAMORA	21.403,20	HUELVA MONTAJES	25.748,85
RIOJA (LA) METAL	21.469,27	BARCELONA	25.955,07
RIOJA (LA) TALLERES	21.555,48	CANTABRIA	25.967,40
BALEARES	21.676,92	NAVARRA TALLERES	25.981,48
VALENCIA	21.705,81	CÓRDOBA	29.846,72
CASTELLÓN	21.756,06	GUIPÚZCOA	31.140,97

**GRUPO 5 - OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO**  
**Provincias, ordenadas de menor a mayor por salario anual €**



En el gráfico se puede ver como la media nacional del Grupo 5, Oficial Primera administrativo, se sitúa en 22.374,61€. Son 25 los convenios de sector que regulan salarios superiores a esa media y 34 los convenios cuyos salarios resultan inferiores a la media.

El convenio con el salario más bajo es Cuenca con 17.511,90€ y el que arroja el salario más alto es de nuevo Guipúzcoa con 31.140,97€.

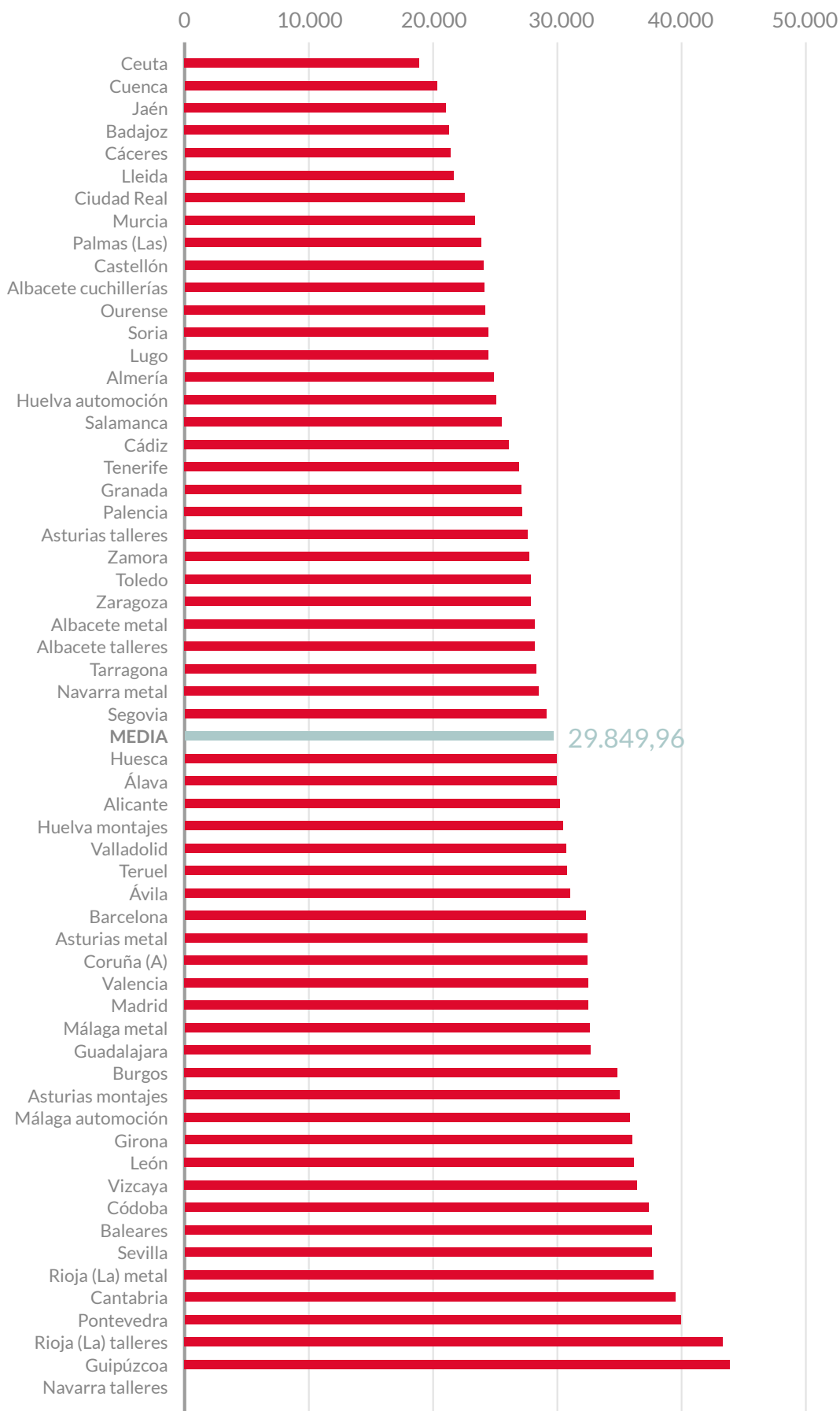
Esto supone una importante variación porcentual entre ambos convenios provinciales del 77,8 %.

En la siguiente tabla, correspondiente al Grupo 1, Personal con titulación superior, hemos señalado en rojo las provincias cuyo convenio tiene un salario anual inferior a la media nacional.

**GRUPO 1 - PERSONAL TITULACIÓN SUPERIOR  
PROVINCIAS, ORDENADAS DE MENOR A MAYOR POR SALARIO ANUAL €**

PROVINCIA	SALARIO ANUAL €	PROVINCIA	SALARIO ANUAL €
CEUTA	18.998,07	<b>MEDIA</b>	<b>29.849,96</b>
CUENCA	20.434,20	HUESCA	30.044,52
JAÉN	21.164,89	ÁLAVA	30.095,40
BADAJOS	21.390,21	ALICANTE	30.347,81
CÁCERES	21.526,95	HUELVA MONTAJES	30.536,55
LLEIDA	21.756,62	VALLADOLID	30.828,14
CIUDAD REAL	22.622,55	TERUEL	30.894,16
MURCIA	23.460,36	ÁVILA	31.139,75
PALMAS (LAS)	23.994,87	BARCELONA	32.432,18
CASTELLÓN	24.146,76	ASTURIAS METAL	32.598,45
ALBACETE CUCHILLERÍAS	24.260,88	CORUÑA (A)	32.602,70
OURENSE	24.331,26	VALENCIA	32.650,02
SORIA	24.539,06	MADRID	32.694,17
LUGO	24.555,84	MÁLAGA METAL	32.708,99
ALMERÍA	24.985,57	GUADALAJARA	32.794,50
HUELVA AUTOMOCIÓN	25.257,30	BURGOS	34.968,70
SALAMANCA	25.676,72	ASTURIAS MONTAJES	35.178,99
CÁDIZ	26.213,70	MÁLAGA AUTOMOCIÓN	35.969,64
TENERIFE	27.084,00	GIRONA	36.138,36
GRANADA	27.272,25	LEÓN	36.362,91
PALENCIA	27.299,55	VIZCAYA	36.581,15
ASTURIAS TALLERES	27.759,76	CÓRDOBA	37.503,54
ZAMORA	27.849,30	BALEARES	37.705,50
TOLEDO	27.984,05	SEVILLA	37.756,31
ZARAGOZA	28.019,88	RIOJA (LA) METAL	37.922,74
ALBACETE METAL	28.283,64	CANTABRIA	39.632,23
ALBACETE TALLERES	28.322,00	PONTEVEDRA	40.134,50
TARRAGONA	28.404,88	RIOJA (LA) TALLERES	43.479,78
NAVARRA METAL	28.647,54	GUIPÚZCOA TALLERES	44.092,46
SEGOVIA	29.260,96	NAVARRA	NO REGULA

**GRUPO 1 - PERSONAL CON TITULACIÓN SUPERIOR**  
**Provincias, ordenadas de menor a mayor por salario anual €**



Por último, el Grupo 1, Personal con titulación superior, tiene un salario medio nacional de 29.849,96€. En el gráfico se puede ver como 28 convenios se sitúan por encima de la media y 30 convenios por debajo de la media nacional. En este caso hemos de volver a recordar la salvedad del convenio de Talleres de Navarra que no regula salarios para este grupo profesional.

Hemos encontrado que es en este grupo 1 donde la diferencia salarial entre convenios se hace más amplia. Así, nos encontramos con que es el convenio de Ceuta el que regula un salario anual más bajo con 18.998,07€ y el más alto vuelve a ser Guipúzcoa con 44.092,46€.

Esto supone que la diferencia entre ambos convenios se sitúa en un 132,1%, lo que resulta un porcentaje muy representativo de las inmensas diferencias salariales entre convenios en este grupo profesional.

## 7.2.2. Retribución anual media de las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas.

Para poder analizar las diferencias entre comunidades y ciudades autónomas, hemos agrupado los convenios provinciales por comunidades autónomas y elaborado las siguientes tablas y serie de gráficos, por cada grupo y categoría profesional analizados, con el salario anual de menor a mayor y por comunidades autónomas.

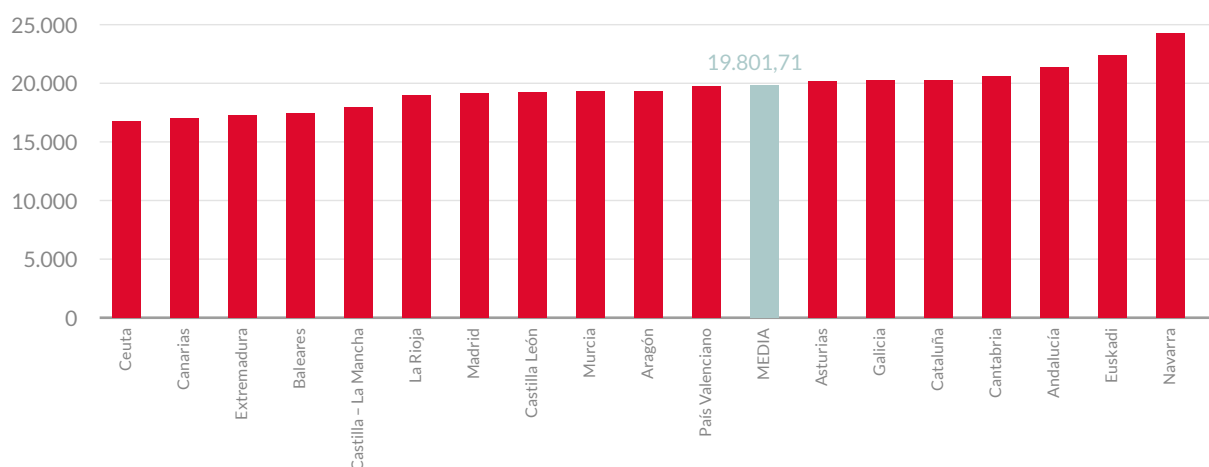
Se pueden observar así, las diferencias de estos datos, con respecto a los analizados por provincias, y las diferencias existentes entre las diferentes provincias de una misma comunidad autónoma.

### 7.2.2.1. Retribución anual media Peón/ Especialista por CCAA y ciudades autónomas. Ordenado de menor a mayor salario.

El primer grupo profesional analizado ha sido el grupo 7, Peón o Especialista, que en la práctica totalidad de convenios analizados están regulados con un salario día.

Tal y como muestra la siguiente tabla de salarios anuales del grupo 7, Peón o Especialista, la media nacional es de 19.801,71€. Tomando de referencia esa media, el 61,11%, 11 de 18 de las CCAA, arrojan una media por debajo de la nacional.

CCAA	GRUPO 7 PEÓN/ESPECIALISTA	CCAA	GRUPO 7 PEÓN/ESPECIALISTA
CEUTA	16.793,50	ARAGÓN	19.357,89
CANARIAS	17.022,87	PAÍS VALENCIANO	19.745,23
EXTREMADURA	17.269,33	ASTURIAS	20.217,14
BALEARES	17.438,23	GALICIA	20.263,38
CASTILLA - LA MANCHA	17.966,29	CATALUÑA	20.278,36
LA RIOJA	18.992,11	CANTABRIA	20.595,90
MADRID	19.117,56	ANDALUCÍA	21.373,42
CASTILLA LEÓN	19.268,52	EUSKADI	22.331,37
MURCIA	19.295,00	NAVARRA	24.227,81
		<b>MEDIA</b>	<b>19.801,71</b>

**GRUPO 7 - PEÓN ESPECIALISTA**

Como se puede observar en el gráfico, las Comunidades Autónomas que se sitúan por encima de la media, 7 de las 18, lo que supone el 38,8%, estarían por encima de la media nacional en el grupo 7, Peón o Especialista. El salario más alto es el de Navarra, que asciende a 24.227,81€, estaría un 22,35% por encima de la media nacional y el salario más bajo, que es el Ceuta, que asciende a 16.793,50€, es un 15,9% inferior a la media nacional.

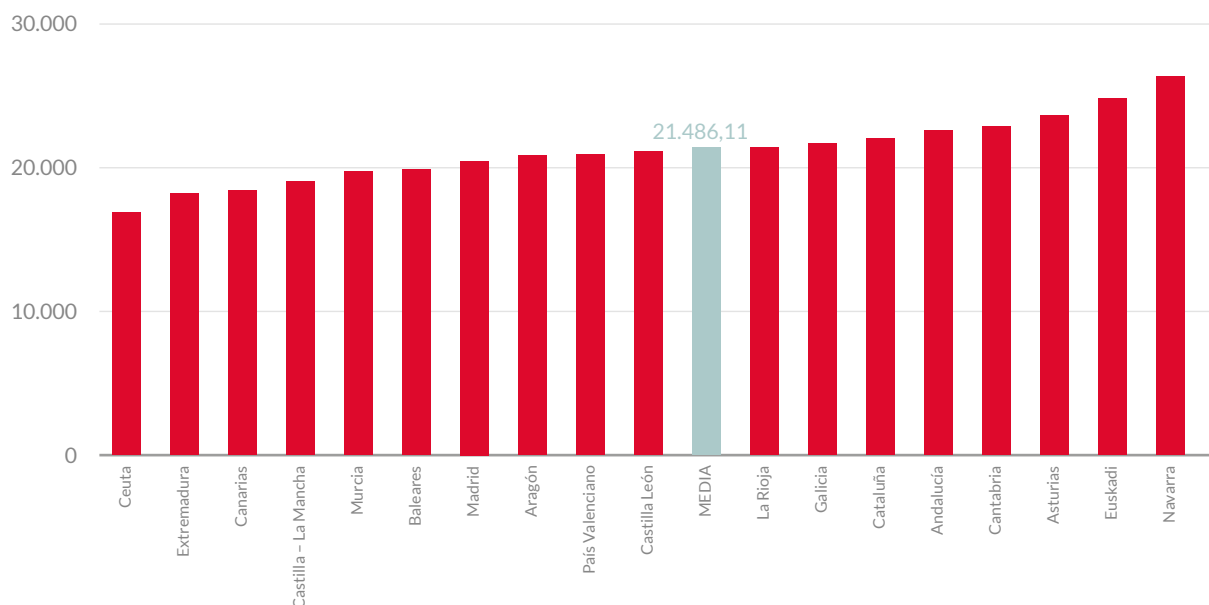
#### 7.2.2.2. Retribución anual media Oficial de 1ª por CCAA y ciudades autónomas. Ordenado de menor a mayor salario.

El siguiente grupo que analizamos ha sido el grupo 5, la categoría de Oficial 1ª. También nos hemos encontrado con que la mayoría de los convenios regulan una retribución económica de esta categoría en salario día.

La media nacional sería 21.486,11€. Siendo también, en este caso, la ciudad autónoma de Ceuta, la que tiene el salario menor, 16.945,88€ y Navarra la de mayor salario anual, con 26.372,22€.

CCAA	GRUPO 5 OFICIAL 1ª
CEUTA	16.945,88
EXTREMADURA	18.281,14
CANARIAS	18.525,22
CASTILLA - LA MANCHA	19.084,04
MURCIA	19.830,50
BALEARES	19.933,63
MADRID	20.574,17
ARAGÓN	20.882,10
PAÍS VALENCIANO	20.996,59

CCAA	GRUPO 5 OFICIAL 1ª
CASTILLA LEÓN	21.221,74
LA RIOJA	21.512,38
GALICIA	21.748,25
CATALUÑA	22.115,86
ANDALUCÍA	22.663,52
CANTABRIA	22.957,60
ASTURIAS	23.679,99
EUSKADI	24.901,69
NAVARRA	26.372,22
<b>MEDIA</b>	<b>21.486,11</b>

**GRUPO 5 - OFICIAL 1ª**

En este caso, 8 de las 18 Comunidades autónomas, estarían por encima de la media nacional en el grupo 5, Oficial de Primera, lo que supone, el 44,44%.

En este grupo, el salario más alto, que es el de Navarra, asciende a 26.372,22€, y estaría un 22,74% por encima de la media nacional, mientras que el salario más bajo, el de Ceuta, asciende a 16.945,88€ y es un 17,9% inferior a la media nacional.

### 7.2.2.3. Retribución anual media Oficial de Primera administrativo por CCAA y ciudades autónomas. Ordenado de menor a mayor salario.

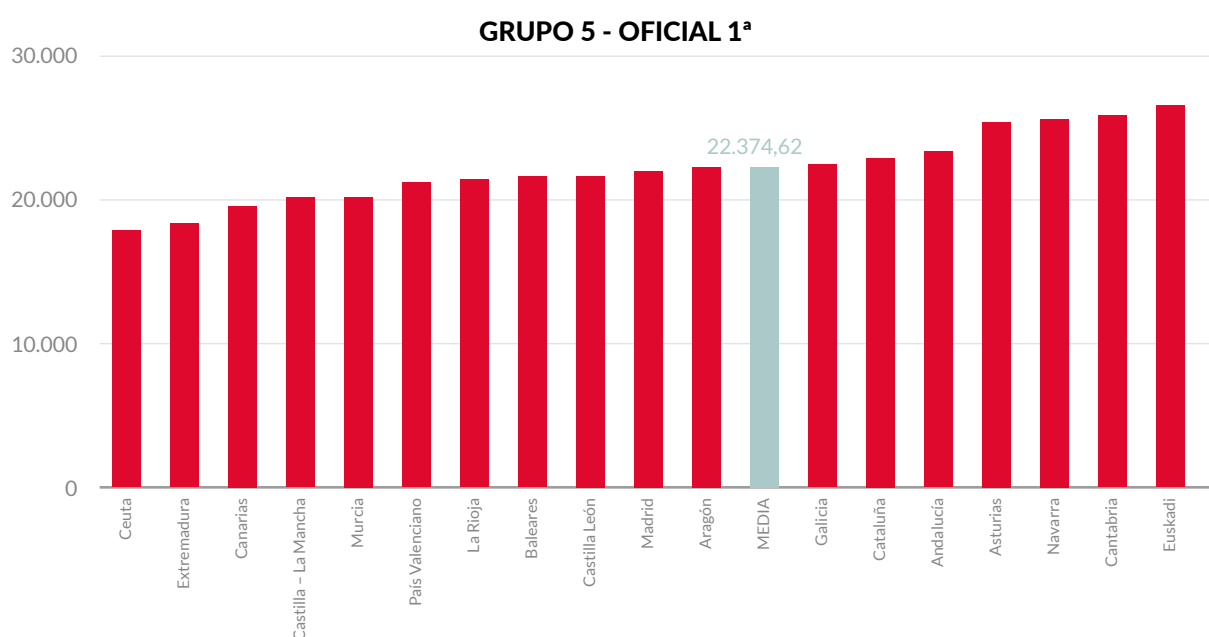
A partir de ahora entramos en el análisis de los grupos profesionales con categorías que, usualmente, están reguladas con retribuciones mensuales.

En este caso, estando integrada en el mismo grupo profesional de la categoría que hemos analizado anteriormente (Oficial de 1ª), esta categoría de Oficial 1ª administrativo, sería la primera del presente estudio que estaría fuera de las categorías conocidas como “oficios”.

Si bien, podemos resaltar que en ambas categorías del grupo 5, bien sea de oficios o administrativo, las mismas comunidades autónomas y ciudad autónoma tienen los salarios más bajos, Ceuta, Extremadura, Canarias, Castilla - La Mancha y Murcia. En el otro extremo, también las mismas comunidades autónomas tienen los salarios más altos, Andalucía, Asturias, Navarra, Cantabria y Euskadi.

CCAA	GRUPO 5 OFICIAL 1ª	CCAA	GRUPO 5 OFICIAL 1ª
CEUTA	17.942,70	MADRID	22.114,64
EXTREMADURA	18.453,63	ARAGÓN	22.362,47
CANARIAS	19.628,76	GALICIA	22.548,04
CASTILLA - LA MANCHA	20.226,36	CATALUÑA	23.002,12
MURCIA	20.298,18	ANDALUCÍA	23.442,06
PAÍS VALENCIANO	21.282,80	ASTURIAS	25.510,30
LA RIOJA	21.512,38	NAVARRA	25.710,58
BALEARES	21.676,92	CANTABRIA	25.967,40
CASTILLA LEÓN	21.767,27	EUSKADI	26.637,97
		<b>MEDIA</b>	<b>22.374,62</b>





El gráfico muestra como la media nacional está situada en 22.374,62€. En este caso, 7 comunidades estarían por encima y 11 comunidades por debajo la media nacional. En el caso de Oficial 1ª administrativo la comunidad autónoma con la media salarial más alta no es Navarra, como en los dos casos anteriores, sino Euskadi. En este caso es Euskadi con una media de 26.637,97€, un 19% superior a la media, la comunidad autónoma con la media salarial más elevada. En la parte inferior, se encuentra Ceuta con 17.942,70€, lo que supone un 26,7% inferior a la media nacional.

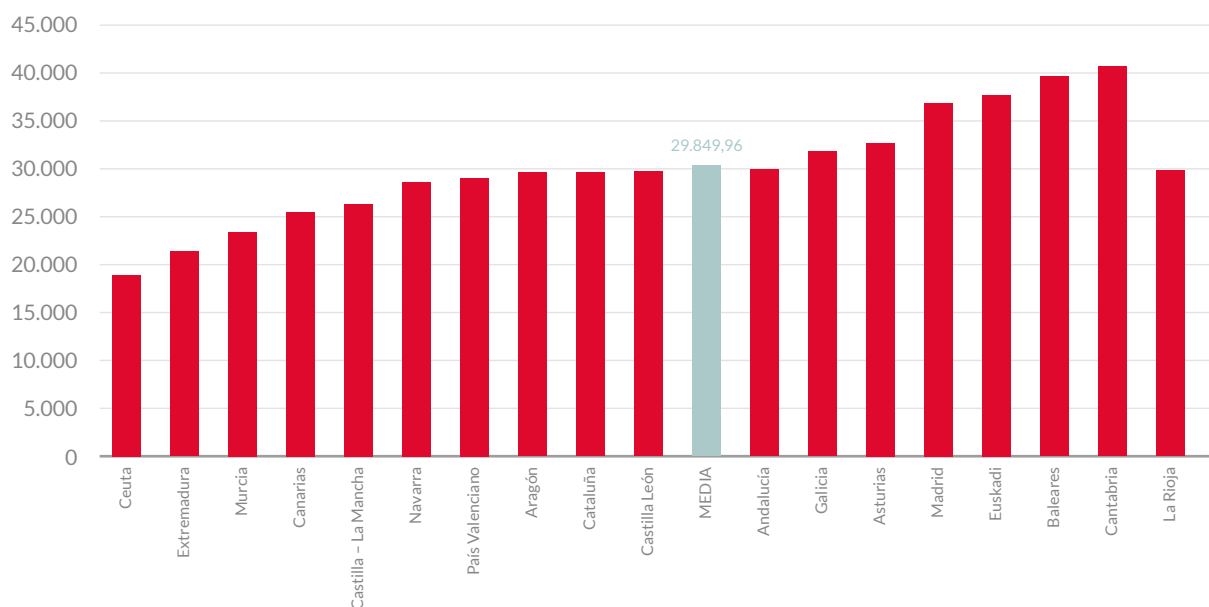
#### 7.2.2.4. Retribución anual media Personal titulación superior por CCAA y ciudades autónomas. Ordenado de menor a mayor salario.

El último grupo analizado es el grupo 1, Personal con titulación superior. Coincide con el grupo de salarios más altos en cada uno de los convenios analizados y es el grupo donde la brecha salarial entre comunidades y ciudades autónomas se hace más grande, pasando de los 18.998,07€ de Ceuta a los 40.701,26€ de La Rioja, lo que supone una diferencia de más del doble entre un salario y el otro.

La media nacional se sitúa en 29.849,96€.

CCAA	GRUPO 1 PERSONAL TITULACIÓN SUPERIOR
CEUTA	18.998,07
EXTREMADURA	21.458,58
MURCIA	23.460,36
CANARIAS	25.539,44
CASTILLA - LA MANCHA	26.385,97
NAVARRA	28.647,54
PAÍS VALENCIANO	29.048,20
ARAGÓN	29.652,85
CATALUÑA	29.683,01

CCAA	GRUPO 1 PERSONAL TITULACIÓN SUPERIOR
CASTILLA LEÓN	29.769,45
ANDALUCÍA	29.936,87
GALICIA	30.406,08
ASTURIAS	31.845,73
MADRID	32.694,17
EUSKADI	36.923,00
BALEARES	37.705,50
CANTABRIA	39.632,23
LA RIOJA	40.701,26
MEDIA	29.849,96

**GRUPO 1 - PERSONAL TITULACIÓN SUPERIOR**

El gráfico muestra como la media nacional está situada en 29.849,96€. En este caso, 8 comunidades estarían por encima y 11 por debajo la media nacional. En el caso del Grupo 1 la comunidad autónoma con la media salarial más alta es La Rioja, situándose en 40.701,26€ un 36,4% superior a la media. En la parte inferior, nuevamente se encuentra Ceuta con 18.998,07€, lo que supone un 57,1% inferior a la media nacional.

De las comparativa de los datos obtenidos en el análisis de los 3 grupos profesionales en 4 categorías hemos sacado una serie de conclusiones que pasamos a desarrollar.

Por un lado, cuando analizamos los salarios anuales en convenio por provincias, se observa grandes y significativas diferencias salariales entre convenios. Volvemos aquí a realizar el apunte ya hecho en el punto de Jornada, sobre la idoneidad de la elaboración de un estudio que analice en profundidad la relación directa entre las variables de salario y jornada en los diferentes convenios provinciales y autonómicos del sector del Metal.

Podemos concluir también que la variación salarial porcentual entre la provincia del salario de convenio más bajo y la provincia con el salario de convenio más alto va aumentando según disminuye el grupo profesional.

Es decir, los grupos profesionales más bajos tienen entre convenios de las diferentes provincias menos diferencia que la que existe entre grupos profesionales más altos.

Por ello, en el grupo 7, Peón o Especialista, la diferencia entre el menor y el mayor salario anual es del 68,8%. En el grupo 5, Oficial de Primera, la diferencia entre el menor y el mayor salario anual es del 70,2%. En el grupo 5, Oficial de Primera administrativo, la diferencia entre el menor y el mayor salario anual es del 77,8%. Es el grupo 1, Personal con titulación superior donde la diferencia entre el menor y el mayor salario anual se dispara de manera exponencial al 132,1%.

Así mismo, también sería interesante poder realizar un estudio más pormenorizado de las diferencias entre grupos y categorías profesionales consideradas de "oficios" con grupos y categorías profesionales consideradas de "administrativos o técnicos".

**7.2.3. Salarios valor precio hora por provincias**

Como habíamos comentado en el punto de Jornada, hemos vinculado la jornada anual de cada uno de los convenios con los salarios anuales de cada grupo y categoría profesional analizadas.

Por ello, hemos considerado que era necesario reflejar también en el estudio el valor de la hora trabajada en cada uno de los convenios provinciales, obteniendo la tabla que aparece a continuación, ordenada de menor a mayor, en cada una de las provincias y grupos profesionales analizados. El valor hora lo hemos obtenido de la división de los salarios anuales en tablas 2023, de cada grupo y categoría profesional, entre la jornada laboral anual correspondiente a 2023, de cada uno de los convenios provinciales.

La media nacional del valor por hora trabajada es en el Grupo 7, peón/ especialista es de 11,31€. La media del grupo 5, es de 12,28€ en el caso del Oficial 1ª y 12,78€ en el caso del Oficial 1ª administrativo. Por último, la media nacional del Grupo 1, correspondiente al Personal con titulación superior, es de 17,05€.

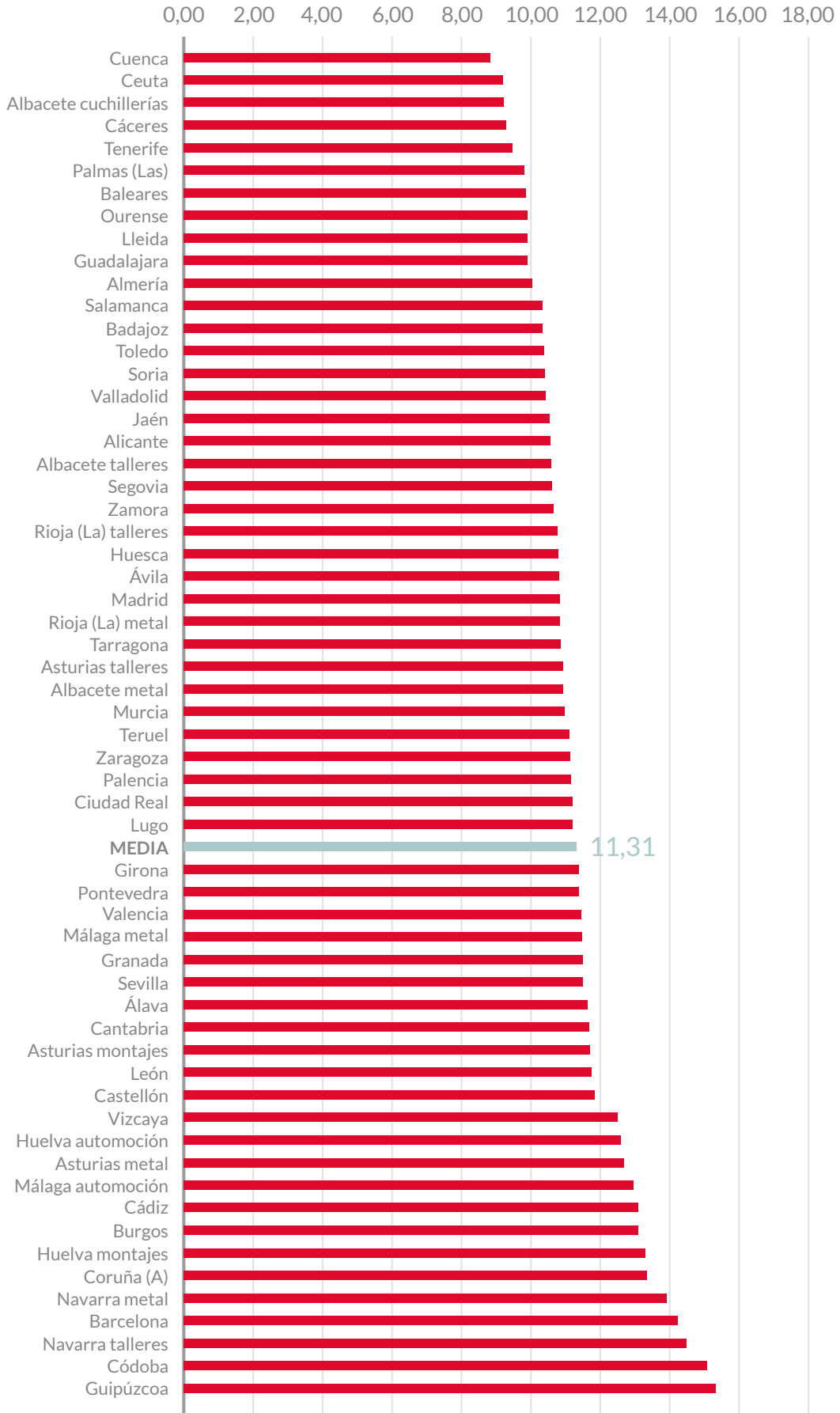
Esta primera tabla muestra el precio hora por provincia y grupo profesional 7, Peón o Especialista, ordenado de menor a mayor.

Hemos señalado en rojo aquellos convenios de aquellas provincias que reflejan un precio hora inferior a la media nacional.

**TABLA RESUMEN VALOR PRECIO HORA DE TRABAJO POR GRUPOS Y PROVINCIAS**  
Provincias, ordenadas de menor a mayor por precio/hora €

PROVINCIA	PRECIO/HORA €	PROVINCIA	PRECIO/HORA €
CUENCA	8,83	TERUEL	11,11
CEUTA	9,20	ZARAGOZA	11,12
ALBACETE CUCHILLERÍAS	9,21	PALENCIA	11,16
CÁCERES	9,29	CIUDAD REAL	11,20
TENERIFE	9,47	LUGO	11,20
PALMAS (LAS)	9,81	<b>MEDIA</b>	<b>11,31</b>
BALEARES	9,85	GIRONA	11,37
OURENSE	9,90	PONTEVEDRA	11,38
LLEIDA	9,90	VALENCIA	11,44
GUADALAJARA	9,90	MÁLAGA METAL	11,45
ALMERÍA	10,04	GRANADA	11,48
SALAMANCA	10,33	SEVILLA	11,48
BADAJOS	10,34	ÁLAVA	11,63
TOLEDO	10,37	CANTABRIA	11,67
SORIA	10,40	ASTURIAS MONTAJES	11,70
VALLADOLID	10,43	LEÓN	11,73
JAÉN	10,53	CASTELLÓN	11,84
ALICANTE	10,56	VIZCAYA	12,49
ALBACETE TALLERES	10,58	HUELVA AUTOMOCIÓN	12,59
SEGOVIA	10,61	ASTURIAS METAL	12,67
ZAMORA	10,66	MÁLAGA AUTOMOCIÓN	12,95
RIOJA (LA) TALLERES	10,77	CÁDIZ	13,08
HUESCA	10,79	BURGOS	13,09
ÁVILA	10,80	HUELVA MONTAJES	13,28
MADRID	10,84	CORUÑA (A)	13,32
RIOJA (LA) METAL	10,84	NAVARRA METAL	13,90
TARRAGONA	10,86	BARCELONA	14,23
ASTURIAS TALLERES	10,92	NAVARRA TALLERES	14,47
ALBACETE METAL	10,92	CÓRDOBA	15,04
MURCIA	10,97	GUIPÚZCOA	15,33

**GRUPO 7 - PEÓN O ESPECIALISTA**  
**Provincias, ordenadas de menor a mayor por precio hora €**



En el gráfico se puede observar como la media nacional del precio hora del Grupo 7, Peón o Especialista, se sitúa en el 11,31€.

Cuenca es el convenio con el precio hora más bajo, 8,83€ y Guipúzcoa es el convenio con el precio hora más elevado, 15,33€, estableciéndose entre ellos una diferencia porcentual del 73,6%.

En este caso ya podemos ver la primera diferencia, si incluimos en la comparativa el factor jornada, ya que cuando analizamos con anterioridad los salarios anuales era el Convenio de Córdoba el que regulaba el salario anual más alto para el grupo 7, Peón o Especialista, pero al tener Guipúzcoa una jornada laboral significativamente inferior, 1.680 horas, frente a las 1.758 horas de Córdoba, resulta un precio hora de trabajo más elevado.

Hemos señalado en rojo aquellos convenios de aquellas provincias que reflejan un precio hora inferior a la media nacional.

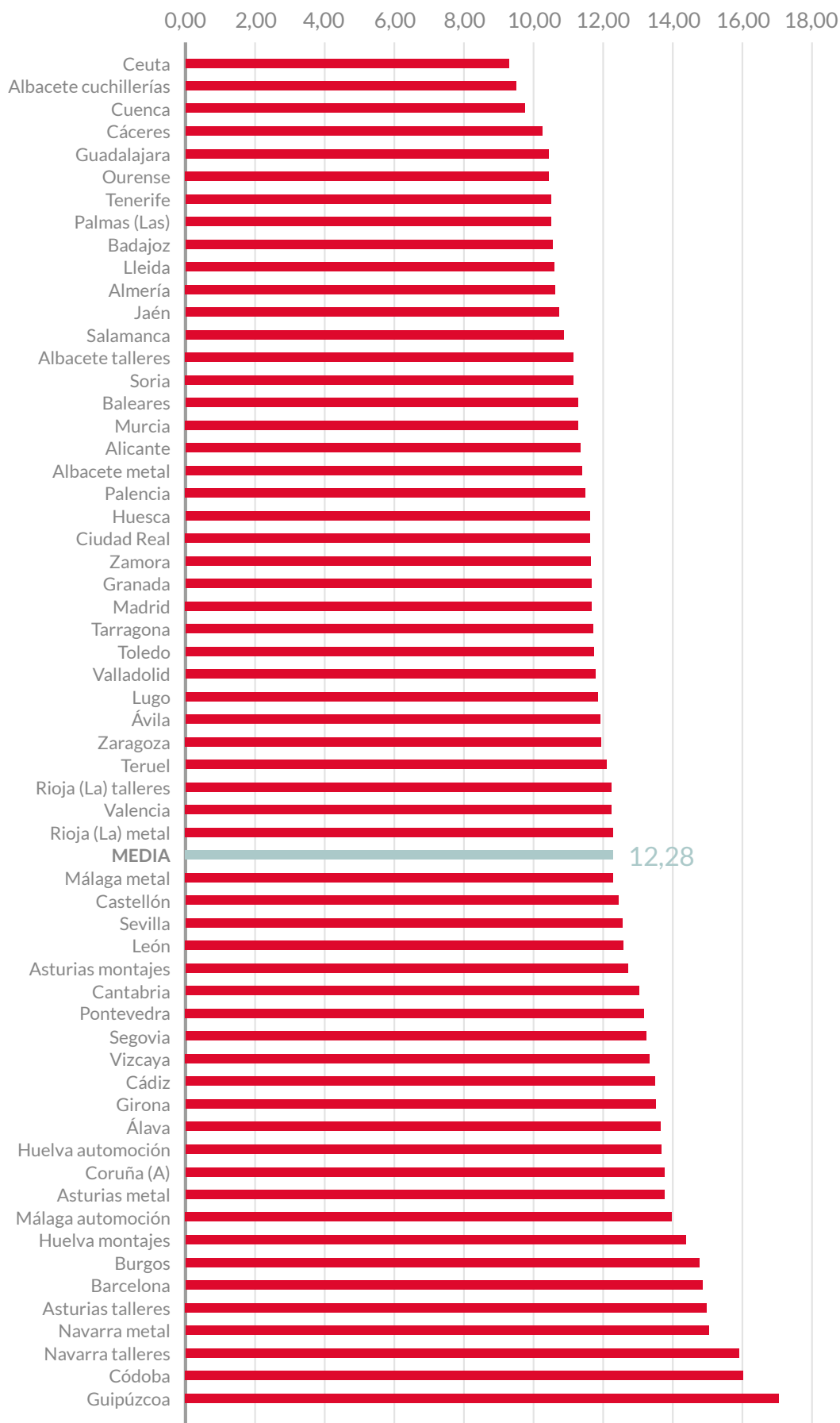
### GRUPO 5 - OFICIAL 1ª

#### Provincias, ordenadas de menor a mayor por precio/hora €

PROVINCIA	PRECIO/HORA €	PROVINCIA	PRECIO/HORA €
CEUTA	9,28	ZARAGOZA	11,93
ALBACETE CUCHILLERÍAS	9,48	TERUEL	12,07
CUENCA	9,74	RIOJA (LA) TALLERES	12,21
CÁCERES	10,23	VALENCIA	12,23
GUADALAJARA	10,42	RIOJA (LA) METAL	12,27
OURENSE	10,43	<b>MEDIA</b>	<b>12,28</b>
TENERIFE	10,49	MÁLAGA METAL	12,28
PALMAS (LAS)	10,49	CASTELLÓN	12,42
BADAJOS	10,54	SEVILLA	12,54
LLEIDA	10,58	LEÓN	12,57
ALMERÍA	10,61	ASTURIAS MONTAJES	12,68
JAÉN	10,71	CANTABRIA	13,01
SALAMANCA	10,85	PONTEVEDRA	13,16
ALBACETE TALLERES	11,13	SEGOVIA	13,21
SORIA	11,13	VIZCAYA	13,32
BALEARES	11,26	CÁDIZ	13,47
MURCIA	11,27	GIRONA	13,48
ALICANTE	11,33	ÁLAVA	13,62
ALBACETE METAL	11,36	HUELVA AUTOMOCIÓN	13,66
PALENCIA	11,47	CORUÑA (A)	13,74
HUESCA	11,60	ASTURIAS METAL	13,74
CIUDAD REAL	11,61	MÁLAGA AUTOMOCIÓN	13,99
ZAMORA	11,62	HUELVA MONTAJES	14,34
GRANADA	11,65	BURGOS	14,74
MADRID	11,66	BARCELONA	14,83
TARRAGONA	11,69	ASTURIAS TALLERES	14,96
TOLEDO	11,71	NAVARRA METAL	15,01
VALLADOLID	11,76	NAVARRA TALLERES	15,87
LUGO	11,82	CÓRDOBA	16,02
ÁVILA	11,90	GUIPÚZCOA	17,03

**GRUPO - 5 OFICIAL 1ª**

**Provincias, ordenadas de menor a mayor por precio hora €**



En el grupo 5, Oficial de Primera, se puede observar como la media nacional se sitúa en el 12,28€.

Ceuta es el convenio con el precio hora más bajo, 9,28€ y Guipúzcoa es el convenio con el precio hora más elevado, 17,03€, estableciéndose entre ellos una diferencia porcentual del 83,5%.

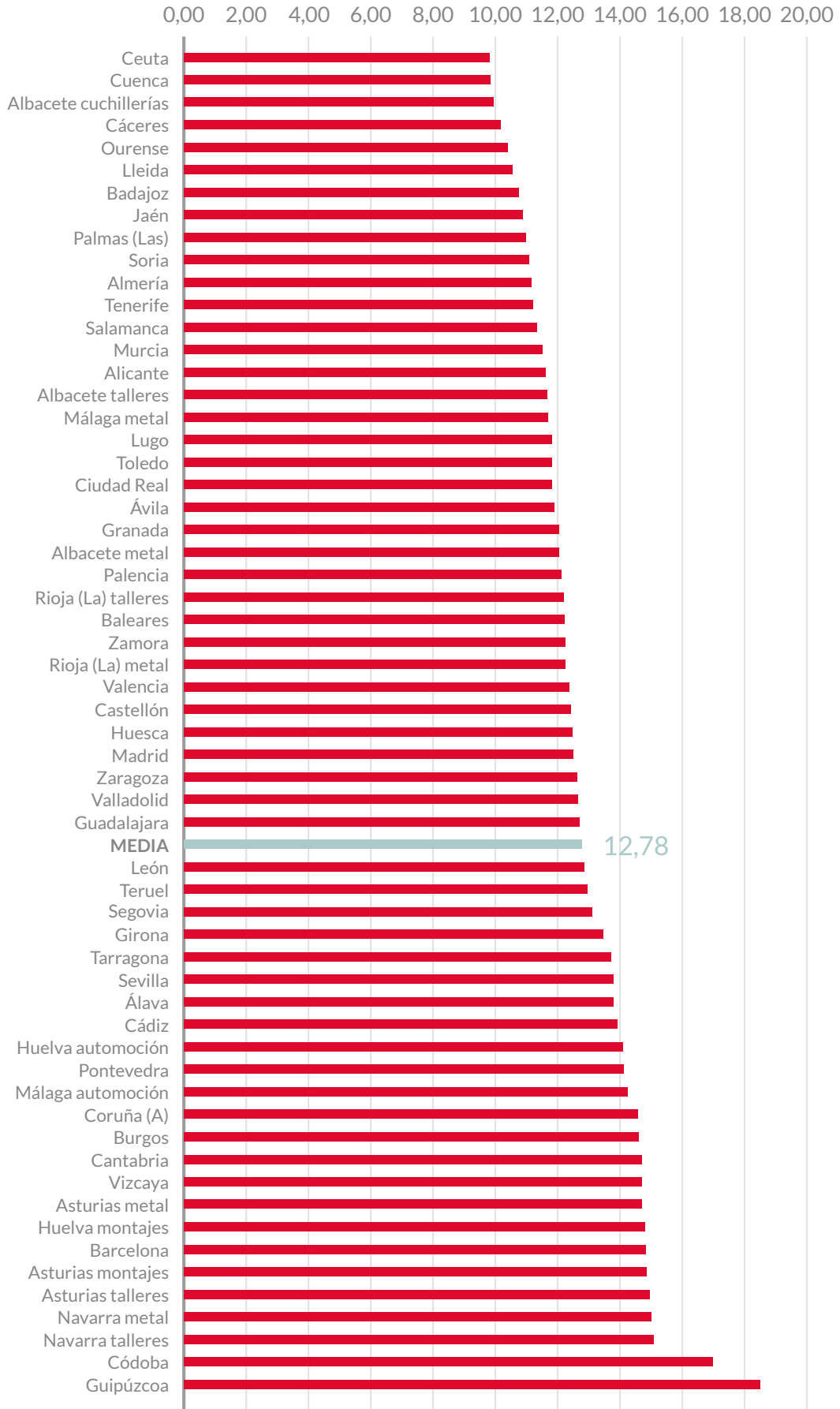
En este caso volvemos a ver la diferencia, si incluimos en la comparativa el factor jornada, ya que cuando analizamos con anterioridad los salarios anuales era el Convenio de Cuchillerías y Afines de Albacete el que regulaba el salario anual más bajo para el grupo 5, Oficial de 1ª, pero al tener Ceuta una jornada laboral significativamente superior, 1.826 horas, frente a las 1.772 horas de Albacete Cuchillerías y Afines, resulta un precio hora de trabajo más bajo.

Hemos señalado en rojo aquellos convenios de aquellas provincias que reflejan un precio hora inferior.

**GRUPO 5 - OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO**  
Provincias, ordenadas de menor a mayor por precio/hora €

PROVINCIA	PRECIO/HORA €	PROVINCIA	PRECIO/HORA €
CEUTA	9,83	HUESCA	12,50
CUENCA	9,87	MADRID	12,54
ALBACETE CUCHILLERÍAS	9,95	ZARAGOZA	12,66
CÁCERES	10,19	VALLADOLID	12,68
OURENSE	10,43	GUADALAJARA	12,71
LLEIDA	10,58	<b>MEDIA</b>	<b>12,78</b>
BADAJOS	10,78	LEÓN	12,87
JAÉN	10,91	TERUEL	12,97
PALMAS (LAS)	11,01	SEGOVIA	13,13
SORIA	11,12	GIRONA	13,48
ALMERÍA	11,17	TARRAGONA	13,72
TENERIFE	11,22	SEVILLA	13,80
SALAMANCA	11,36	ÁLAVA	13,82
MURCIA	11,54	CÁDIZ	13,94
ALICANTE	11,64	HUELVA AUTOMOCIÓN	14,10
ALBACETE TALLERES	11,68	PONTEVEDRA	14,13
MÁLAGA METAL	11,70	MÁLAGA AUTOMOCIÓN	14,27
LUGO	11,82	CORUÑA (A)	14,59
TOLEDO	11,83	BURGOS	14,62
CIUDAD REAL	11,84	CANTABRIA	14,71
ÁVILA	11,91	VIZCAYA	14,72
GRANADA	12,05	ASTURIAS METAL	14,73
ALBACETE METAL	12,07	HUELVA MONTAJES	14,82
PALENCIA	12,12	BARCELONA	14,83
RIOJA (LA) TALLERES	12,21	ASTURIAS MONTAJES	14,86
BALEARES	12,25	ASTURIAS TALLERES	14,96
ZAMORA	12,26	NAVARRA METAL	15,01
RIOJA (LA) METAL	12,27	NAVARRA TALLERES	15,11
VALENCIA	12,39	CÓRDOBA	16,98
CASTELLÓN	12,45	GUIPÚZCOA	18,51

**GRUPO 5 - OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO**  
**Provincias, ordenadas de menor a mayor por precio hora €**





En el gráfico se puede observar como la media nacional del precio hora del Grupo 5, Oficial 1ª administrativo, se sitúa en el 12,78€.

Ceuta es el convenio con el precio hora más bajo, 9,83€ y Guipúzcoa es el convenio con el precio hora más elevado, 18,51€, estableciéndose entre ellos una diferencia porcentual del 88,3%.

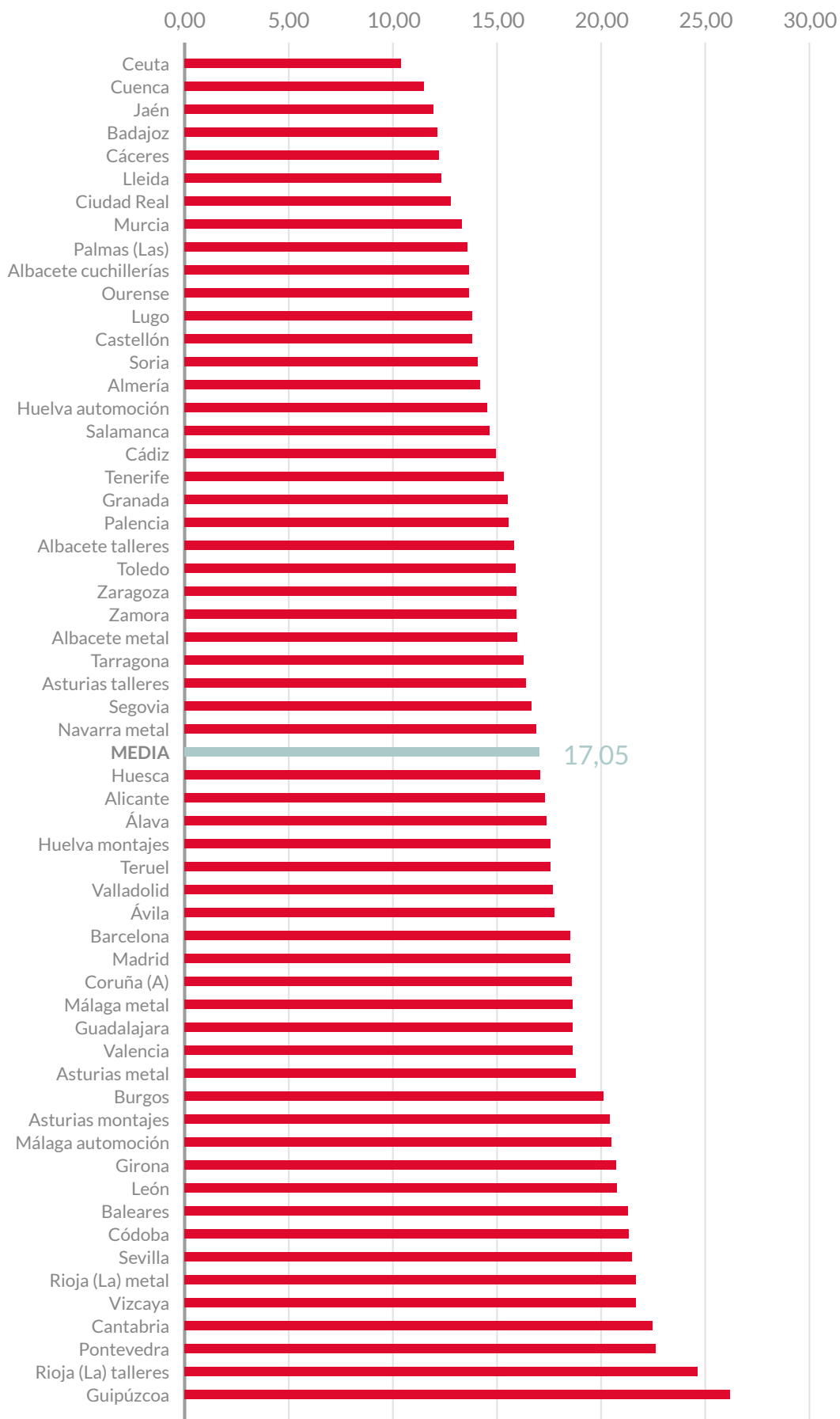
Una vez más se hace patente la diferencia, si incluimos en la comparativa el factor jornada, ya que cuando analizamos con anterioridad los salarios anuales era el Convenio de Cuenca el que regulaba el salario anual más bajo para el grupo 5, Oficial de 1ª administrativo, pero al tener Ceuta una jornada laboral significativamente superior, 1.826 horas, frente a las 1.774 horas de Cuenca, resulta un precio hora de trabajo más bajo.

Hemos señalado en rojo aquellos convenios de aquellas provincias que reflejan un precio hora inferior a la media nacional.

### GRUPO 1 - PERSONAL TITULACIÓN SUPERIOR Provincias, ordenadas de menor a mayor por precio/hora €

PROVINCIA	PRECIO/HORA €	PROVINCIA	PRECIO/HORA €
CEUTA	10,40	<b>MEDIA</b>	<b>17,05</b>
CUENCA	11,52	HUESCA	17,07
JAÉN	11,98	ALICANTE	17,32
BADAJOS	12,15	ÁLAVA	17,39
CÁCERES	12,23	HUELVA MONTAJES	17,57
LLEIDA	12,34	TERUEL	17,57
CIUDAD REAL	12,81	VALLADOLID	17,68
MURCIA	13,34	ÁVILA	17,77
PALMAS (LAS)	13,60	BARCELONA	18,53
ALBACETE CUCHILLERÍAS	13,66	MADRID	18,53
OURENSE	13,70	CORUÑA (A)	18,61
LUGO	13,81	MÁLAGA METAL	18,63
CASTELLÓN	13,81	GUADALAJARA	18,63
SORIA	14,09	VALENCIA	18,64
ALMERÍA	14,20	ASTURIAS METAL	18,78
HUELVA AUTOMOCIÓN	14,55	BURGOS	20,14
SALAMANCA	14,64	ASTURIAS MONTAJES	20,43
CÁDIZ	15,00	MÁLAGA AUTOMOCIÓN	20,48
TENERIFE	15,32	GIRONA	20,75
GRANADA	15,50	LEÓN	20,76
PALENCIA	15,58	BALEARES	21,30
ALBACETE TALLERES	15,84	CÓRDOBA	21,33
TOLEDO	15,90	SEVILLA	21,46
ZARAGOZA	15,92	RIOJA (LA) METAL	21,67
ZAMORA	15,95	VIZCAYA	21,67
ALBACETE METAL	15,96	CANTABRIA	22,45
TARRAGONA	16,29	PONTEVEDRA	22,60
ASTURIAS TALLERES	16,38	RIOJA (LA) TALLERES	24,63
SEGOVIA	16,66	GUIPÚZCOA	26,21
NAVARRA METAL	16,90	GUIPÚZCOA	18,51

**GRUPO 5 - OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO**  
**Provincias, ordenadas de menor a mayor por precio hora €**



Por último, en el gráfico anterior se puede observar como la media nacional del precio hora del Grupo 1, Personal con titulación superior, se sitúa en el 17,05€.

Ceuta es el convenio con el precio hora más bajo, 10,40€ y Guipúzcoa es el convenio con el precio hora más elevado, 26,21€, estableciéndose entre ellos una diferencia porcentual tan relevante como del 152%.

Una vez más, es en este grupo 1, Personal con titulación superior, donde encontramos las mayores diferencias salariales, también, entre comunidades y ciudades autónomas.

#### 7.2.4. Salarios valor precio hora por medias de CCAA y ciudades autónomas y categorías.

En este caso también, para poder analizar las diferencias entre comunidades y ciudades autónomas, hemos agrupado los convenios provinciales por comunidades y elaborado las siguientes tablas y serie de gráficos, por cada grupo analizado, con el valor del precio hora de menor a mayor y por comunidades autónomas.

Se puede observar así, las diferencias de estos datos, con respecto a los analizados por provincias, y las diferencias existentes entre las diferentes provincias de una misma comunidad autónoma.

En la siguiente tabla se puede observar la media del valor del precio hora de cada una de las CCAA y ciudades autónomas ordenadas por orden alfabético de cada uno de los grupos profesionales analizados.

**TABLA RESUMEN VALOR PRECIO HORA DE TRABAJO POR GRUPOS Y MEDIAS CCAA Y CIUDADES AUTÓNOMAS. Ordenado por orden alfabético por CCAA.**

CCAA	GRUPO 7 PEÓN O ESPECIALISTA	GRUPO 5 OFICIAL 1 <sup>A</sup>	GRUPO 5 OFICIAL 1 <sup>A</sup> ADMINIS- TRATIVO	GRUPO 1 PERSONAL TITULACIÓN SUPERIOR
ANDALUCÍA	10,69€	11,33€	11,67€	14,94€
ARAGÓN	11,00€	11,87€	12,71€	16,85€
ASTURIAS	11,76€	13,79€	14,85€	18,53€
BALEARES	9,85€	11,26€	12,25€	21,30€
CANARIAS	9,64€	10,49€	11,11€	14,46€
CANTABRIA	11,67€	13,01€	14,71€	22,45€
CASTILLA - LA MANCHA	10,15€	10,78€	11,42€	14,90€
CASTILLA Y LEÓN	11,02€	12,14€	12,45€	17,03€
CATALUÑA	11,59€	12,64€	13,15€	16,98€
CEUTA	9,20€	9,28€	9,83€	10,40€
EUSKADI	13,15€	14,66€	15,69€	21,76€
EXTREMADURA	9,81€	10,39€	10,49€	12,19€
GALICIA	11,45€	12,29€	12,74€	17,18€
LA RIOJA	10,81€	12,24€	12,24€	23,15€
MADRID	10,84€	11,66€	12,54€	18,53€
MURCIA	10,97€	11,27€	11,54€	13,34€
NAVARRA	14,19€	15,44€	15,06€	8,45€*
PAÍS VALENCIANO	11,28€	11,99€	12,16€	16,59€
<b>MEDIA</b>	<b>11,31€</b>	<b>12,28€</b>	<b>12,78€</b>	<b>17,05€</b>

\*En el caso de la CCAA de Navarra, en el Grupo 1, Personal con titulación superior, se da la anomalía de que en uno de los dos convenios que tiene la citada comunidad no se regula en tablas la categoría profesional con titulación superior, por lo que la media sale desvirtuada con un valor muy bajo.

Para hacerlo más visual hemos elaborado esta serie de tablas y gráficos por cada uno de los grupos analizados, según la media del valor hora por comunidad autónoma ordenado de menor a mayor.

Hemos de mencionar la diferencia que se encuentran con respecto a los gráficos correspondientes a las medias de los salarios anuales ya que en el cálculo del valor hora entra en juego la variable de la jornada anual correspondiente a 2023 y ya se ha podido ver en el punto 5 del presente informe, la gran disparidad y variedad de jornadas que existen en los convenios provinciales y autonómicos del sector.

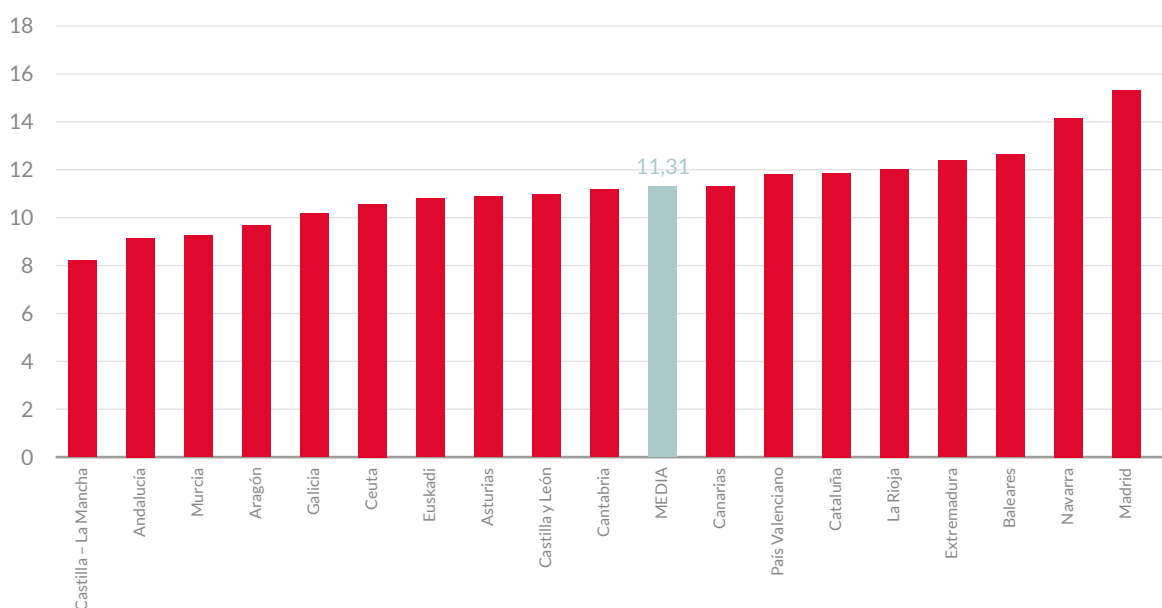
Hemos señalado en rojo aquellos convenios de aquellas comunidades y ciudades autónomas que reflejan un precio hora inferior a la media nacional.

**TABLAS Y GRÁFICOS PRECIO HORA € SEGÚN MEDIAS CCAA Y CIUDAD AUTÓNOMA, por orden de menor a mayor.**

**GRUPO 7 - PEÓN O ESPECIALISTA  
CCAA, ordenadas de menor a mayor por precio/hora €**

CCAA	PRECIO/HORA €	CCAA	PRECIO/HORA €
CASTILLA - LA MANCHA	8,23	CANTABRIA	11,20
ANDALUCÍA	9,18	<b>MEDIA</b>	<b>11,31</b>
MURCIA	9,29	CANARIAS	11,31
ARAGÓN	9,71	PAÍS VALENCIANO	11,83
GALICIA	10,18	CATALUÑA	11,89
CEUTA	10,61	LA RIOJA	12,06
EUSKADI	10,83	EXTREMADURA	12,41
ASTURIAS	10,90	BALEARES	12,67
CASTILLA Y LEÓN	10,98	NAVARRA	14,19
		MADRID	15,33

**GRUPO 7 - PEÓN O ESPECIALISTA**



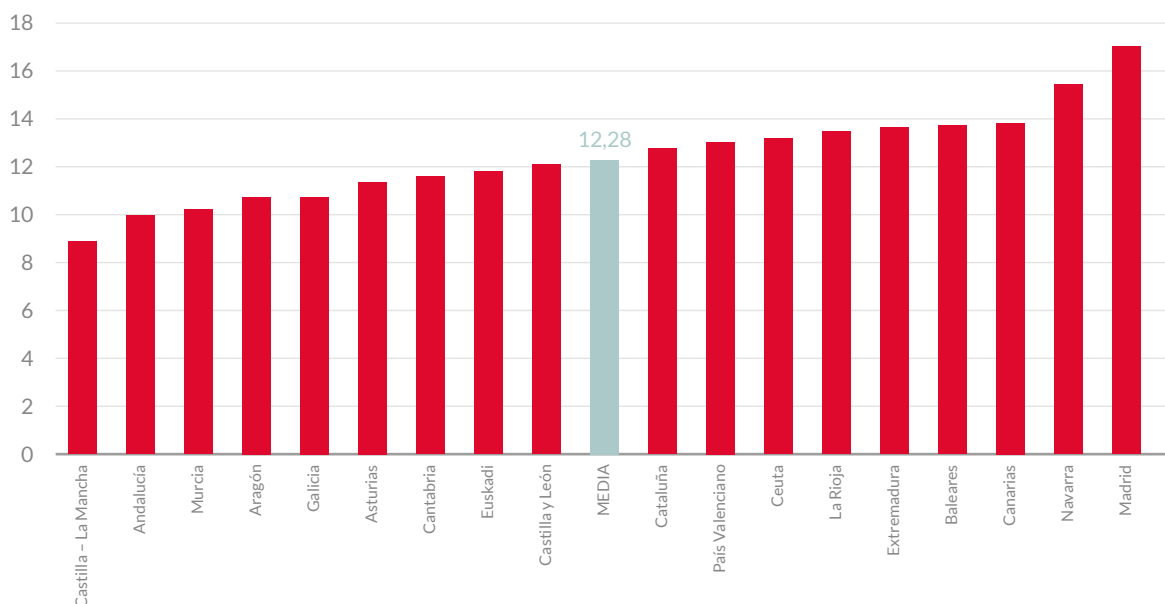
Tal y como muestra la anterior tabla y gráfico de valor precio hora del grupo 7, Peón o Especialista, la media nacional es de 11,31€. Tomando de referencia esa media, el 61,11%, 10 de 18 de las CCAA, arrojan una media por debajo de la nacional. Siendo Castilla - La Mancha la del salario más bajo y Madrid la comunidad con la media salarial más elevada en el grupo 7 de los 59 convenios analizados. Se establece entre ambas comunidades una diferencia porcentual del 86,2%.

Hemos señalado en rojo aquellos convenios de aquellas comunidades y ciudades autónomas que reflejan un precio hora inferior a la media nacional.

**GRUPO 5 - OFICIAL 1ª**  
**CCAA, ordenadas de menor a mayor por precio/hora €**

CCAA	PRECIO/HORA €	CCAA	PRECIO/HORA €
CASTILLA - LA MANCHA	8,90	<b>MEDIA</b>	<b>12,28</b>
ANDALUCÍA	10,00	CATALUÑA	12,76
MURCIA	10,23	PAÍS VALENCIANO	13,04
ARAGÓN	10,75	CEUTA	13,21
GALICIA	10,76	LA RIOJA	13,47
ASTURIAS	11,37	EXTREMADURA	13,66
CANTABRIA	11,61	BALEARES	13,74
EUSKADI	11,81	CANARIAS	13,82
CASTILLA Y LEÓN	12,11	NAVARRA	15,44
		MADRID	17,03

**GRUPO 5 - OFICIAL 1ª**



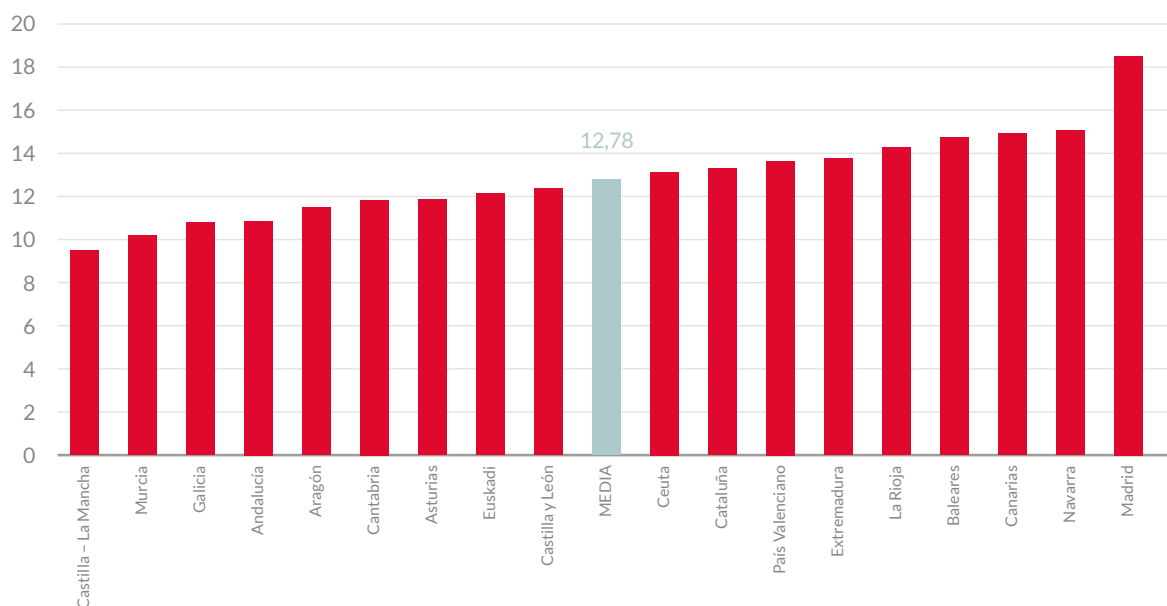
En este gráfico la media del valor hora en el grupo 5, Oficial de Primera, es de 12,28€, estando 9 comunidades autónomas, el 50%, por encima de esta media. De nuevo Castilla - La Mancha tiene el valor más bajo, y Madrid el más alto, con 8,9€ y 17,03€ respectivamente, un 91,3% más.

Hemos señalado en rojo aquellos convenios de aquellas comunidades y ciudades autónomas que reflejan un precio hora inferior a la media nacional.

**GRUPO 5 - OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO**  
**CCAA, ordenadas de menor a mayor por precio/hora €**

CCAA	PRECIO/HORA €	CCAA	PRECIO/HORA €
CASTILLA - LA MANCHA	9,51	<b>MEDIA</b>	<b>12,78</b>
MURCIA	10,19	CEUTA	13,13
GALICIA	10,81	CATALUÑA	13,30
ANDALUCÍA	10,84	PAÍS VALENCIANO	13,64
ARAGÓN	11,49	EXTREMADURA	13,75
CANTABRIA	11,84	LA RIOJA	14,27
ASTURIAS	11,86	BALEARES	14,73
EUSKADI	12,13	CANARIAS	14,91
CASTILLA Y LEÓN	12,37	NAVARRA	15,06
		MADRID	18,51

**GRUPO 5 - OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO**



En este tercer gráfico, la media del precio hora en el grupo 5, Oficial de Primera Administrativo, es de 12,78€. Son 9 las comunidades que presentan un precio hora por encima de la media nacional. El valor más alto lo tiene Madrid con 18,51€ y el más bajo es para Castilla - La Mancha, con 9,51€ con una diferencia de 94,6%.

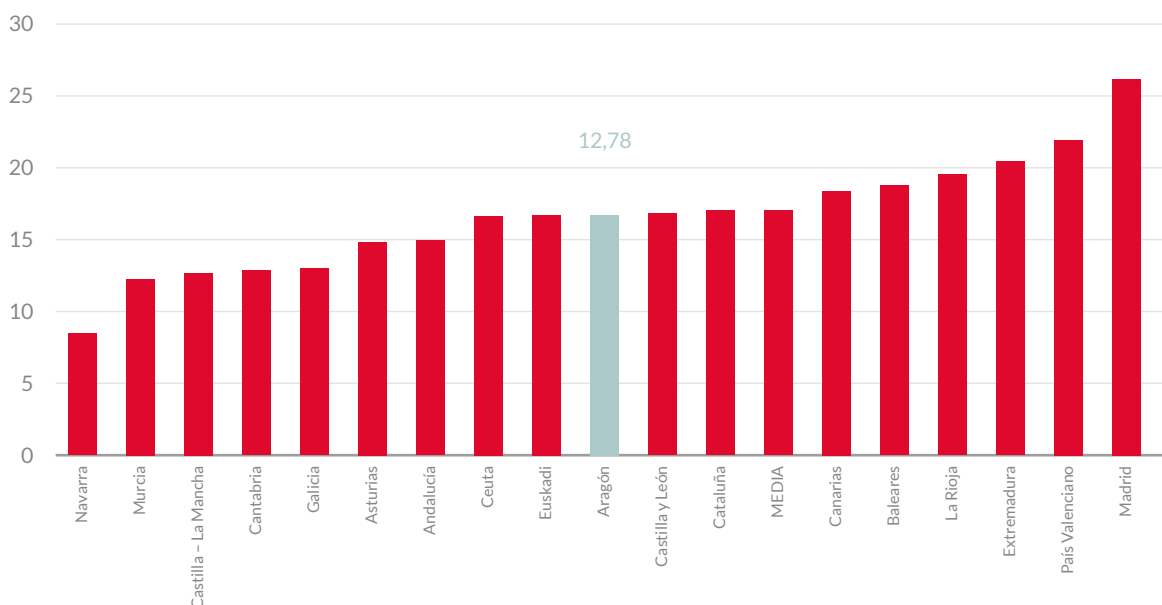
Hemos señalado en rojo aquellos convenios de aquellas comunidades y ciudades autónomas que reflejan un precio hora inferior a la media nacional.

**GRUPO 1 - PERSONAL CON TITULACIÓN SUPERIOR  
CCAA, ordenadas de menor a mayor por precio/hora €**

CCAA	PRECIO/HORA €	CCAA	PRECIO/HORA €
NAVARRA	8,45*	ARAGÓN	16,74
MURCIA	12,23	CASTILLA Y LEÓN	16,77
CASTILLA - LA MANCHA	12,66	CATALUÑA	17,00
CANTABRIA	12,81	<b>MEDIA</b>	<b>17,05</b>
GALICIA	12,97	CANARIAS	18,40
ASTURIAS	14,87	BALEARES	18,78
ANDALUCÍA	14,91	LA RIOJA	19,53
CEUTA	16,66	EXTREMADURA	20,45
EUSKADI	16,70	PAÍS VALENCIANO	21,95
		MADRID	26,21

\*En el caso de la CCAA de Navarra se da la anomalía de que, en este grupo 1, uno de los dos convenios que tiene la citada comunidad no regula en tablas la categoría profesional con titulación superior, por lo que la media sale desvirtuada con un valor muy bajo y no se tiene en cuenta para el cómputo general.

**GRUPO 1 - PERSONAL CON TITULACIÓN SUPERIOR**



En el último gráfico, la media del precio hora en el grupo 1, Personal con titulación superior es de 17,05€. Son 6 las comunidades que presentan un precio hora por encima de la media nacional. El valor más alto lo tiene Madrid con 26,21€ y el más bajo es para Murcia con 12,23€ con una diferencia tan importante como la del 114,3%.

Como conclusión general, se observa, también en este caso del análisis por comunidades autónomas, como la variación salarial porcentual entre la comunidad o ciudad autónoma del precio hora más bajo y la comunidad o ciudad autónoma del precio hora más alto va aumentando según disminuye el grupo profesional.

Es decir, los grupos profesionales más bajos tienen entre convenios de las diferentes comunidades menos diferencia que la que existe entre grupos profesionales más altos.

Por ello, en el grupo 7, Peón o Especialista, la diferencia entre el menor y el mayor precio hora es del 86,2%. En el grupo 5, Oficial de Primera, la diferencia entre el menor y el mayor precio hora es del 91,3%. En el grupo 5, Oficial de Primera administrativo, la diferencia entre el menor y el mayor precio hora es del 94,6%. Es el grupo 1, Personal con titulación superior donde la diferencia entre el menor y el mayor precio hora se dispara de manera exponencial al 114,3%.

## **7.2.5. Impacto del Salario Mínimo Interprofesional en el Sector del Metal**

### **7.2.5.1. Introducción**

Consideramos que era una variable fundamental el análisis del impacto del salario mínimo interprofesional (SMI) en el Sector del Metal.

Antes, nos gustaría contextualizar la importancia del mismo en el mercado sociolaboral y económico de nuestro país.

El Salario Mínimo Interprofesional para 2023 (año de referencia de este estudio), se aprobó en el Consejo de Ministros del 14 de febrero y ascendía a 1.080 euros al mes, 15.120 euros al año, tras el acuerdo obtenido entre los sindicatos y el Gobierno, con la ausencia de CEOE y CEPYME.

Con esta subida del SMI, la subida acumulada desde 2019 alcanzaba el 47% durante el mandato del actual Gobierno, y un 65% desde 2016, continuando con la convergencia hacia el 60% del Salario medio neto, compromiso del gobierno para acabar la legislatura.

Con el incremento acordado para este año, España sigue la senda de los países del entorno europeo, que también han aprobado fuertes subidas para hacer frente a la inflación. Alemania subirá el Salario Mínimo un 15%, Países bajos en torno al 10%, Portugal un 8,7% y Francia un 6,6%.

El aumento del SMI es una medida completamente necesaria y coherente con la situación socioeconómica de España. Los retos económicos que tiene nuestro país en la actualidad pasan por reconducir la inflación a tasas moderadas, particularmente en lo que se refiere a los bienes y servicios de primera necesidad, y por la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo.

Respecto de la inflación, el IPC interanual pasó de un 5,7% en 2022 al 3,1% en 2023, y si tenemos en cuenta la inflación subyacente, que se calcula sin tener en cuenta ni los precios de la energía ni la de los alimentos no elaborados, la caída fue aún mayor, pasando de un 7% en 2022 al 3,8% en 2023. Por tanto, en términos generales, podemos decir que el SMI sí tienen un impacto en la contención de la inflación.

En cuanto al impacto sobre el empleo, estudios como los del Banco de España y Airef, por citar solo algunos, concluyen que el aumento del SMI tiene un impacto prácticamente nulo sobre la creación de empleo. Dichos estudios coinciden también en señalar el impacto favorable sobre la desigualdad de ingresos y la pobreza monetaria.

A esto hay que añadir que según la Carta Social Europea el SMI debe situarse en unos niveles próximos al 60% del salario medio neto, en línea con el compromiso del Gobierno al acabar la legislatura.

De acuerdo con los datos de la EPA, y según estimaciones elaboradas por el Servicio de Estudios del UGT, se calcula que aproximadamente 2,2 Millones de personas asalariadas se beneficiarían de la subida del SMI de 2023. En torno al 58% de dichos perceptores son mujeres, y también mayoritariamente jóvenes.

Por sectores de actividad, según los mismos datos, algo más de la mitad de las personas asalariadas del sector agrario percibirían el SMI, mientras que en la industria los afectados por dicho salario son apenas el 8,4% del total.



**7.2.5.2. Salarios anuales por provincias y categorías. Comparativa SMI 2023.**

De la comparativa de los salarios anuales de todas las provincias con respecto al SMI podemos observar cómo ninguno de los 59 convenios analizados tiene salarios inferiores, en ninguna de sus grupos profesionales en tablas, a la cuantía de 15.120€ correspondiente al SMI 2023. ç

Las siguientes tablas están ordenadas, de menor a mayor diferencia con la cuantía correspondiente al SMI 2023, del salario anual de cada grupo profesional en cada uno de los convenios analizados.

**TABLA RESUMEN COMPARATIVA SMI 2023 PROVINCIALES POR CATEGORÍAS**  
**Ordenado de menor a mayor diferencia anual con el SMI 2023, por grupo profesional y categoría.**

**GRUPO 7 - PEÓN O ESPECIALISTA**  
**Provincias, ordenadas de menor a mayor por diferencia con SMI**

PROVINCIA	DIFERENCIA € CON SMI 2023	PROVINCIA	DIFERENCIA € CON SMI 2023
CUENCA	538,35	TERUEL	4.403,68
CÁCERES	1.227,85	PALENCIA	4.424,25
ALBACETE CUCHILLERÍAS	1.242,08	ZARAGOZA	4.442,75
TENERIFE	1.614,88	CIUDAD REAL	4.666,10
CEUTA	1.673,50	GIRONA	4.693,65
PALMAS (LAS)	2.190,85	LUGO	4.801,94
GUADALAJARA	2.305,79	VALENCIA	4.922,49
BALEARES	2.318,23	MÁLAGA AUTOMOCIÓN	4.982,53
LLEIDA	2.333,02	ÁLAVA	5.008,18
OURENSE	2.457,38	ASTURIAS MONTAJES	5.023,12
ALMERÍA	2.554,00	SEVILLA	5.071,49
SORIA	2.988,75	GRANADA	5.080,25
SALAMANCA	2.997,84	PONTEVEDRA	5.098,94
VALLADOLID	3.070,00	LEÓN	5.435,31
BADAJOS	3.070,81	CANTABRIA	5.475,90
TOLEDO	3.137,94	CASTELLÓN	5.580,26
ALICANTE	3.372,95	VIZCAYA	5.955,63
ASTURIAS TALLERES	3.396,12	HUELVA MONTAJES	6.742,75
JAÉN	3.480,85	ASTURIAS METAL	6.872,18
ZAMORA	3.498,60	BURGOS	7.598,50
SEGOVIA	3.513,94	MÁLAGA METAL	7.613,25
ALBACETE METAL	3.802,96	CÁDIZ	7.737,20
ÁVILA	3.809,50	HUELVA AUTOMOCIÓN	7.957,60
TARRAGONA	3.823,57	CORUÑA (A)	8.215,26
RIOJA (LA) METAL	3.849,49	NAVARRA METAL	8.439,84
HUESCA	3.867,23	NAVARRA TALLERES	9.775,78
RIOJA (LA) TALLERES	3.894,72	BARCELONA	9.783,19
MADRID	3.997,56	GUIPÚZCOA	10.670,30
MURCIA	4.175,00	CÓRDOBA	11.314,27
ALBACETE TALLERES	4.230,80		

En el Grupo 7, Peón o Especialista, podemos observar que es Cuenca, con 538,35€, el convenio que menor diferencia presenta con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2023, y Córdoba el que mayor diferencia presenta, con 11.314,27€.

**GRUPO 5 - OFICIAL 1ª**  
**Provincias, ordenadas de menor a mayor por diferencia con SMI 2023 en €**

PROVINCIA	DIFERENCIA € CON SMI 2023	PROVINCIA	DIFERENCIA € CON SMI 2023
ALBACETE CUCHILLERÍAS	1.717,66	LUGO	5.888,72
CEUTA	1.825,88	TERUEL	6.103,68
CUENCA	2.153,10	VALENCIA	6.315,05
CÁCERES	2.892,01	RIOJA (LA) METAL	6.349,27
GUADALAJARA	3.211,04	RIOJA (LA) TALLERES	6.435,48
PALMAS (LAS)	3.390,75	MÁLAGA AUTOMOCIÓN	6.440,28
OURENSE	3.412,20	CASTELLÓN	6.587,66
TENERIFE	3.419,68	ASTURIAS MONTAJES	6.708,16
BADAJOS	3.430,26	LEÓN	6.903,96
LLEIDA	3.531,96	SEVILLA	6.938,63
ALMERÍA	3.557,00	VIZCAYA	7.361,24
JAÉN	3.792,42	CANTABRIA	7.837,60
SALAMANCA	3.910,78	SEGOVIA	8.084,95
SORIA	4.276,55	PONTEVEDRA	8.260,98
MURCIA	4.710,50	GIRONA	8.357,41
ALICANTE	4.727,05	CÁDIZ	8.419,70
ALBACETE METAL	4.778,48	ÁLAVA	8.453,30
BALEARES	4.813,63	HUELVA MONTAJES	8.599,15
PALENCIA	4.972,20	ASTURIAS METAL	8.728,28
ALBACETE TALLERES	5.016,76	CORUÑA (A)	8.951,10
ZAMORA	5.168,45	MÁLAGA METAL	9.453,50
TARRAGONA	5.259,01	HUELVA AUTOMOCIÓN	9.809,45
HUESCA	5.303,09	ASTURIAS TALLERES	10.243,52
CIUDAD REAL	5.389,55	NAVARRA METAL	10.319,67
GRANADA	5.390,50	BURGOS	10.473,50
VALLADOLID	5.390,50	BARCELONA	10.835,07
MADRID	5.454,17	NAVARRA TALLERES	12.184,76
TOLEDO	5.481,72	CÓRDOBA	13.034,53
ÁVILA	5.734,75	GUIPÚZCOA	13.530,52
ZARAGOZA	5.879,53		

En el Grupo 5, Oficial de Primera, podemos observar que es el convenio de Albacete de Cuchillerías y Afines, con 1.717,66€, el convenio que menor diferencia presenta con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2023 y Guipúzcoa el que mayor diferencia presenta, con 13.530,52€.

**GRUPO 5 - OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO**  
**Provincias, ordenadas de menor a mayor por diferencia con SMI 2023 en €**

PROVINCIA	DIFERENCIA € CON SMI 2023	PROVINCIA	DIFERENCIA € CON SMI 2023
CUENCA	2.391,90	HUESCA	6.885,51
ALBACETE CUCHILLERÍAS	2.558,78	VALLADOLID	6.991,60
CÁCERES	2.813,25	MADRID	6.994,64
CEUTA	2.822,70	ZARAGOZA	7.159,89
OURENSE	3.412,20	GUADALAJARA	7.258,36
LLEIDA	3.531,96	LEÓN	7.436,31
BADAJOS	3.854,01	TERUEL	7.682,02
JAÉN	4.154,33	SEGOVIA	7.935,74
SORIA	4.257,99	GIRONA	8.357,41
PALMAS (LAS)	4.301,83	TARRAGONA	8.804,04
ALMERÍA	4.533,53	ÁLAVA	8.809,21
TENERIFE	4.715,68	SEVILLA	9.149,20
SALAMANCA	4.808,88	CÁDIZ	9.239,10
MURCIA	5.178,18	HUELVA MONTAJES	9.352,95
ALICANTE	5.266,54	VIZCAYA	9.723,74
MÁLAGA AUTOMOCIÓN	5.417,81	MÁLAGA METAL	9.934,82
TOLEDO	5.699,89	PONTEVEDRA	9.977,94
ÁVILA	5.739,00	ASTURIAS TALLERES	10.243,52
ALBACETE METAL	5.771,78	BURGOS	10.256,18
CIUDAD REAL	5.798,25	NAVARRA METAL	10.319,67
LUGO	5.888,72	CORUÑA (A)	10.433,28
GRANADA	6.083,25	ASTURIAS METAL	10.457,62
PALENCIA	6.116,55	ASTURIAS MONTAJES	10.469,76
ALBACETE TALLERES	6.265,56	HUELVA AUTOMOCIÓN	10.628,85
ZAMORA	6.283,20	BARCELONA	10.835,07
RIOJA (LA) METAL	6.349,27	CANTABRIA	10.847,40
RIOJA (LA) TALLERES	6.435,48	NAVARRA TALLERES	10.861,48
BALEARES	6.556,92	CÓRDOBA	14.726,72
VALENCIA	6.585,81	GUIPÚZCOA	16.020,97
CASTELLÓN	6.636,06		

En el Grupo 5, Oficial de Primera administrativo, podemos observar que es el convenio de Cuenca, con 2.391,90€, el convenio que menor diferencia presenta con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2023 y Guipúzcoa el que mayor diferencia presenta, con 16.020,97€.

**GRUPO 5 - PERSONAL CON TITULACIÓN SUPERIOR**  
**Provincias, ordenadas de menor a mayor por diferencia con SMI 2023 en €**

PROVINCIA	DIFERENCIA € CON SMI 2023	PROVINCIA	DIFERENCIA € CON SMI 2023
CEUTA	3.878,07	HUESCA	14.924,52
CUENCA	5.314,20	ÁLAVA	14.975,40
JAÉN	6.044,89	ALICANTE	15.227,81
BADAJOS	6.270,21	HUELVA AUTOMOCIÓN	15.416,55
CÁCERES	6.406,95	VALLADOLID	15.708,14
LLEIDA	6.636,62	TERUEL	15.774,16
CIUDAD REAL	7.502,55	ÁVILA	16.019,75
MURCIA	8.340,36	BARCELONA	17.312,18
PALMAS (LAS)	8.874,87	ASTURIAS METAL	17.478,45
CASTELLÓN	9.026,76	CORUÑA (A)	17.482,70
ALBACETE CUCHILLERÍAS	9.140,88	VALENCIA	17.530,02
OURENSE	9.211,26	MADRID	17.574,17
SORIA	9.419,06	MÁLAGA AUTOMOCIÓN	17.588,99
LUGO	9.435,84	GUADALAJARA	17.674,50
ALMERÍA	9.865,57	BURGOS	19.848,70
HUELVA MONTAJES	10.137,30	ASTURIAS MONTAJES	20.058,99
SALAMANCA	10.556,72	MÁLAGA METAL	20.849,64
CÁDIZ	11.093,70	GIRONA	21.018,36
TENERIFE	11.964,00	LEÓN	21.242,91
GRANADA	12.152,25	VIZCAYA	21.461,15
PALENCIA	12.179,55	CÓRDOBA	22.383,54
ASTURIAS TALLERES	12.639,76	BALEARES	22.585,50
ZAMORA	12.729,30	SEVILLA	22.636,31
TOLEDO	12.864,05	RIOJA (LA) METAL	22.802,74
ZARAGOZA	12.899,88	CANTABRIA	24.512,23
ALBACETE TALLERES	13.163,64	PONTEVEDRA	25.014,50
ALBACETE METAL	13.202,00	RIOJA (LA) TALLERES	28.359,78
TARRAGONA	13.284,88	GUIPÚZCOA	28.972,46
NAVARRA METAL	13.527,54	NAVARRA TALLERES	NO REGULA
SEGOVIA	14.140,96		

Por último, en el Grupo 1, Personal con titulación superior, podemos observar que es el convenio de Ceuta, con 3.878,07€, el convenio que menor diferencia presenta con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2023 y Guipúzcoa el que mayor diferencia presenta, con 28.972,46€.

Como conclusión general del análisis del impacto que ha tenido el Salario mínimo interprofesional (SMI) en el Sector del Metal, podemos afirmar que en lo referente a los convenios sectoriales de ámbito inferior y/o autonómico, no encontramos ningún convenio que en ninguno de sus grupos o categorías profesionales, esté por debajo de la cuantía marcada por el SMI de 2023, que se situaba en 15.120€.

### 7.3. ESTRUCTURA SALARIAL

La redacción actual del Artículo 26.3 del Estatuto de los trabajadores establece que *“Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”*

Por otra parte, el vigente IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (IV CEM), en lo referente a estructura de la negociación colectiva del sector, a la que dedica su Capítulo II, establece:

*“Artículo 9. Principios rectores de la estructura negociadora.*

*De acuerdo con en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en razón de la legitimación que este otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal, se establecen como objetivos básicos de este capítulo los siguientes:*

- a. Establecer las cláusulas sobre la estructura negociadora del sector del metal.*
- b. Regular materias de ordenación común para todo el sector y distribuir las competencias normativas entre los distintos niveles de negociación, fijando su respectiva prevalencia aplicativa.*
- c. Establecer tanto los principios generales de referencia para el sector, como los de articulación, incorporando y propagando las mejores prácticas de negociación”.*

Los Criterios salariales no figuran entre las materias de competencia exclusiva del Convenio Estatal.

Al respecto, el Artículo 12 establece los criterios generales sobre materias que no son exclusivas de su ámbito.

*“Artículo 12. Criterios generales sobre materias no exclusivas del ámbito estatal de negociación.*

- 1. El convenio colectivo estatal podrá regular los criterios generales de otras materias distintas de las enunciadas en el artículo anterior, criterios que, en su caso, habrán de ser complementados y desarrollados en los niveles inferiores de negociación.*
- 2. Son materias de este convenio colectivo estatal, aunque no reservadas en exclusiva al mismo, los criterios generales que se establezcan sobre las que se enumeran a continuación:*

*c) Criterios salariales”.*

Sin embargo, aunque el Convenio Estatal se atribuye esta capacidad, lo cierto es que en su articulado no se establece ningún criterio general en materia salarial, quedando en la práctica la regulación de esta materia a los Convenios sectoriales de ámbito regional o provincial.

Por otra parte, esta regulación en general no es muy prolija en estos convenios, limitándose, las cláusulas que se encuentran, a una enumeración de conceptos salariales sin una definición muy detallada de los mismos.

La regulación más exhaustiva que encontramos en los convenios analizados aparece en el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Palencia, con vigencia para los años 2023 a 2025 (Artículo 24).

**“Artículo 24.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS.**

1. Estructura, composición y cuantificación del salario. Las retribuciones de las personas trabajadoras se compondrán del salario base, plus de transporte y de los complementos salariales y extrasalariales que seguidamente se indican:

A) SALARIO BASE: Fijado por unidad de tiempo para el módulo diario, mensual o anual establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio para cada una de las categorías profesionales que conforman el mismo.

B) PLUS DE TRANSPORTE. Fijado por unidad de tiempo y por el importe establecido en el Anexo 1 de este Convenio. Esta compensación del gasto realizado por la persona trabajadora para acudir al centro de trabajo tendrá los mismos incrementos anuales que para el salario base del presente convenio se han establecido. Este plus se percibirá por todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio sea cual fuese su categoría profesional.

C) COMPLEMENTOS DE CARÁCTER PERSONAL: Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca.

C.1). Antigüedad: Fijado por unidad de tiempo y por el importe consolidado de carácter personal al 31 de diciembre de 2000, en función de lo previsto en el artículo 33 del Convenio anterior y que como “antigüedad consolidada”, de carácter no compensable y absorbible, vienen devengando. Dicho importe no sufrirá revalorización durante toda la vigencia de la relación laboral en la empresa, pues quedó congelado al 31 de diciembre de 2000, por lo que desde el 1 de enero de 2001 no se devengará cantidad alguna por este concepto.

D) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO: Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca y que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

D.1) Plus de Turnicidad: Fijado por unidad de tiempo y por el importe establecido en el Anexo de este Convenio. A la hora de comienzo y terminación de cada turno, deberán encontrarse en el puesto de trabajo las personas trabajadoras entrantes y salientes.

D.2) Plus de Nocturnidad: Fijado por unidad de tiempo y por importe del 30% del salario base y plus de transporte; devengable los días en que la jornada de la persona trabajadora esté comprendida entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

D.3) Plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad: Fijado por unidad de tiempo y por importe del 20% del salario base, devengable los días en que el trabajador realice tareas así calificadas por la Autoridad Judicial o Administrativa correspondiente. En caso de que dichas tareas se realicen por un período superior a 1 hora por jornada de trabajo sin exceder de 4 horas, el complemento será del 10% del salario base. Para el caso de que dichas tareas se realicen por período igual o inferior a 1 hora, no se devengará complemento alguno. En aquellos supuestos en que singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional Penosidad, la Toxicidad y la marcada Peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos de estas circunstancias, y el 30% si concurriesen las tres. Estos complementos no se devengarán cuando se hayan tenido en cuenta en el momento de valorar los puestos de trabajo y en la fijación del salario correspondiente. Si por mejora de las instalaciones o procedimientos de trabajo desaparecieran las citadas condiciones, una vez confirmada dicha desaparición por el órgano de vigilancia en materia de seguridad y salud, dejará de abonarse el citado complemento.

E) COMPLEMENTOS DE CANTIDAD O CALIDAD: Fijado por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca, devengables por una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

E.1) Plus de asistencia: Fijado por unidad de tiempo e integrado en el salario base establecido en el Anexo de este Convenio.

E.2) *Horas extraordinarias: Fija das en valores absolutos en el Anexo de este Convenio para categoría profesional.*

F) *COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES: Fijado por unidad de tiempo y por el importe establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio.*

F.1) *Paga Extra de Junio: Por importe de salario base mensual, antigüedad consolidada y plus de transporte, devengable en el primer semestre de cada año natural y liquidable el día 15 de julio de cada año.*

F.2) *Paga Extra de Navidad: Por importe de salario base mensual, antigüedad consolidada y plus de transporte, devengable en el segundo semestre de cada año natural y liquidable el día 15 de diciembre de cada año.*

F.3) *Paga Extra de Beneficios: Por importe de salario base mensual, antigüedad consolidada y plus de transporte. Esta paga se abonará prorrateada durante los doce meses del año.*

G) *RETRIBUCIÓN VARIABLE: Fijada de acuerdo con los parámetros establecidos por las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras y en función de la consecución de los objetivos que se establezcan, y por el importe que se determine en cada caso.*

H) *COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca.*

H.2) *Kilometraje: Fijado por kilómetro recorrido, cuando la persona trabajadora realice desplazamientos en vehículo de su propiedad o uso legítimo por cuenta de la empresa y por importe establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio.*

H.3) *Dietas: Fijadas por día de desplazamiento por cuenta y orden de la empresa a localidades distintas de aquellas en las que radique la misma y cuando se pernocte o no fuera de su domicilio, por importe establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio.*

H.3.1) *Lo establecido en los párrafos anteriores de este subapartado (H.3) no será de aplicación al personal perteneciente a las empresas de Tendido de Líneas Eléctricas y Electrificación de Ferrocarril, a quienes el importe por desplazamiento con pernoctación será el establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio. Cuando la persona trabajadora realice desplazamientos en vehículo de su propiedad o uso legítimo por cuenta de la empresa, el kilometraje realizado se compensará de acuerdo con lo dispuesto en el apartado (H.2) del presente artículo. Estas empresas mantendrán el Plus por Corte de Corriente, por importe establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio, devengable por aquellas personas trabajadoras a quienes se les exija su servicio en sábados, domingos y/o festivos. Independientemente del tiempo efectivo del servicio a realizar estos días, se pagará un mínimo de 4 horas extraordinarias, siempre y cuando el mismo no supere 4 horas de duración. Si por circunstancias especiales los gastos generados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas establecidas, el exceso deberá ser abonado por la empresa previo conocimiento por la misma y posterior justificación por el trabajador*

2. *Cálculo de los complementos salariales. El módulo a tener en cuenta a los efectos del cálculo y del abono de los complementos salariales coincidirá, o no, con el salario base, pero no podrá ser inferior a los salarios que se establezcan en virtud del presente Convenio para cada una de las categorías, o en su caso, de los grupos y niveles profesionales que se definan en este Convenio”.*

En general podemos determinar que la ordenación del salario que aparece regulada en los convenios sectoriales de la Industria del Metal, no hace sino presentar una disposición tradicional de la remuneración, basada principalmente en factores como el tiempo, la categoría o función y los resultados del propio trabajo.

Esta ordenación del salario se puede agrupar, según el Estudio “LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL” elaborado por la Comisión nacional Consultiva de Convenios Colectivos, en cinco grandes apartados, que responden a las diferentes materias que componen la retribución global, y que analizaremos parcialmente en el presente estudio.

El primer apartado de la estructura salarial de los Convenios sectoriales del Metal se compone por el salario base, sobre el que se cuantifica la retribución del trabajo medido por tiempo y en relación a la categoría, grupo profesional o funciones desempeñadas. La forma más habitual es la del salario base día o mes, o incluso anual. Las tablas salariales que recogen los Salarios Base recogen la referencia a las escalas de años anteriores, aplicando el incremento que corresponda.

El segundo grupo que se suma con carácter general a la estructura, en el marco ya de los complementos salariales, es el determinado como plus de antigüedad, enclavado dentro del capítulo de los complementos personales, analizada en el siguiente apartado del mismo.

La regulación de la antigüedad, como luego analizaremos con más detalle, aparece con carácter general en los convenios del sector, si bien en un gran número de casos su generación está congelada hace años.

El tercer bloque del estudio se ocupa de los diferentes tipos de retribución de acuerdo con las características y peculiaridades del puesto de trabajo, que suponen el grupo en número y diversidad más importante. Así es habitual que se regulen los complementos por turnicidad y/ o nocturnidad, junto a los pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, que hemos analizado con detalle en el correspondiente apartado de este estudio.

Se agruparían también en este grupo los complementos de responsabilidad o jefe de equipo, así como otros pluses que regulan también peculiaridades del puesto de trabajo, generalmente ligados a las especiales características del mismo.

En cuanto a los complementos salariales que responden a la razón o causa del trabajo realizado (llamados también de calidad o cantidad), entre los que podrían incluirse los distintos complementos de productividad, incentivos o primas de beneficios, y los pluses por carencia de incentivos, no son objeto de análisis en el presente trabajo, ya que entendemos que por sus especiales características podrían ser objeto de un estudio detallado en posteriores ediciones.

Tampoco analizaremos en el presente estudio los complementos que retribuyen los cambios del lugar del trabajo y los complementos extrasalariales que remuneran los gastos ocasionados por razón de la actividad, así como los complementos que retribuyen los cambios del lugar del trabajo y los complementos extrasalariales que remuneran los gastos ocasionados por razón de la actividad. Se trata de complementos, con carácter general, de naturaleza extrasalarial.

Por último hemos creído conveniente incluir en el presente estudio un cuarto apartado, que aunque no está directamente relacionado con la ordenación y agrupación de partidas salariales, se dedica al estudio detenido de las cláusulas relativas a incrementos salariales y cláusulas de revisión salarial, que cobran especial importancia habida cuenta del contexto en el que se ha desarrollado la negociación colectiva los últimos años, en los que la inclusión en los convenios de cláusulas de revisión salarial o de salvaguarda resultan fundamentales para mantener el poder adquisitivo de los salarios en un contexto claramente inflacionista.

## **7.4. SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES**

### **7.4.1. Salario Base**

La definición del salario Base la encontramos en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, que define el mismo como “retribución fijada por unidad de tiempo o de obra”.

Dentro de este doble procedimiento de fijación del salario nos centraremos en la primera parte de la definición, que es la que hace referencia a la “unidad de tiempo”: se trata de una cuantía fija que



corresponde a cada persona trabajadora de acuerdo con la referencia temporal a la que va referida su prestación laboral (hora, día, mes o año), y que viene determinada en relación con la categoría profesional de acuerdo al Grupo Profesional, categoría, nivel y especialidad.

Así, el Salario Base, con carácter general, constituye una partida retributiva fija, con carácter de mínimo, que retribuye el trabajo desarrollado en relación con las funciones desarrolladas, de acuerdo con la definición del mismo que hacia la antigua Ordenanza laboral de la Industria Siderometalúrgica en su artículo 69, en relación con al artículo 67 de la misma: “Salario base: El salario base al que se refiere al Art. 67, o el de calificación, si así se pactase expresamente, servirá de base para el cálculo de primas, incentivos y pluses”.

Este salario base tiene, pues, una doble vertiente, ya que tiene el carácter de retribución fija básica y de mínimo para cada categoría. Así, frecuentemente se define el Salario Base con este carácter de mínimo exigible y referido a la jornada completa.

Un ejemplo puede ser la definición que se incluye en el convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de Madrid (art. 28):

*“Artículo 28. Remuneraciones*

*Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a los actuales regímenes establecidos, por lo que tendrán carácter de mínimo para las empresas que apliquen este Convenio, y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada normal”*

El uso, pues, de esta partida como mínimo garantizado se convierte, para los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso, en la partida más importante, o única, en algunos casos.

Hay que tener en cuenta, además, que dicha partida sirve como referencia para el cálculo de otros elementos constitutivos del salario, como las pagas extraordinarias, pluses de Convenio, pagas de beneficios, etc.

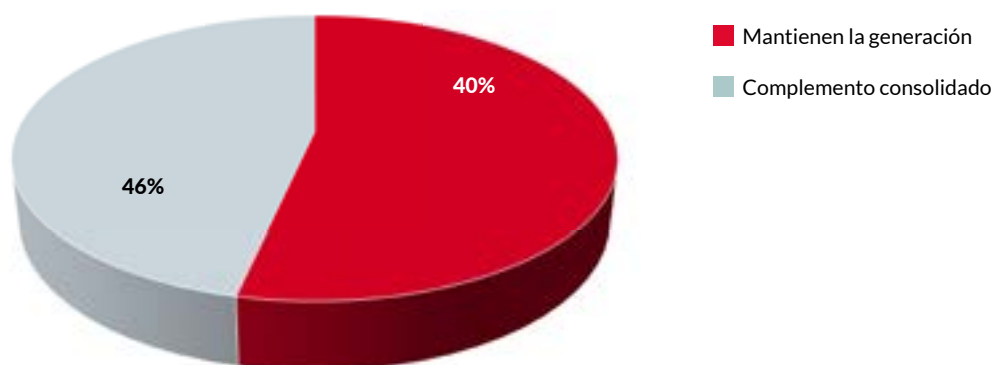
Por último, el salario base constituye un elemento fundamental de la estructura salarial de los convenios sectoriales provinciales y de comunidad autónoma, ya que los incrementos se referencian, en la totalidad de los casos, sobre dicho salario base, y en general sobre todos aquellos conceptos derivados del mismo.

**7.4.2. Antigüedad**

Uno de los complementos personales más habituales en los convenios sectoriales provinciales y autonómicos del Sector del Metal es el de la antigüedad.

Los complementos salariales ligados a la permanencia en la empresa aparecen reflejados en la práctica totalidad de los convenios colectivos, bien manteniendo, en algunos casos con limitaciones, la generación de antigüedad, bien en forma de complemento personal consolidado.

**Gráfico 13. Antigüedad**



No obstante, son mayoría, 32 convenios de los 59 convenios sectoriales, o lo que es lo mismo, el 54% de los convenios los que mantienen la generación de antigüedad.

Respecto a la fórmula de aplicación del complemento, este adopta fórmulas variadas en cuanto al tramo temporal establecido para el nacimiento del derecho al complemento por antigüedad, apareciendo en algunos casos la generación por quinquenios, cuatrienios o trienios, manteniendo incluso algún convenio, como el de Guadalajara, la tradicional fórmula de bienes, trienios y quinquenios, si bien limitada a 2 quinquenios como máximo.

No obstante, la fórmula predominante continúa siendo la de quinquenios, fórmula que se adoptaba de la extinta Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica. A su vez bajo diversas modalidades: importe fijo por periodo generado y categoría laboral, como por ejemplo el Convenio de Metal de Madrid, que establece un importe fijo por quinquenio y categoría laboral, o porcentaje devengado sobre el salario base (generalmente 5%).

Es de reseñar también que las fórmulas de cálculo de antigüedad establecen en muchos casos un tope de número de quinquenios a devengar, estableciéndose generalmente el tope de 2 quinquenios.

Otra forma de topar la generación de antigüedad es establecer un tope sobre el salario base (SB). Un ejemplo es el Convenio de Badajoz, que establece la generación de quinquenios a razón del 5% del SB los 4 primeros y del 8% del SB los siguientes, hasta un máximo del 44% del Salario Base.

No obstante, permanecen convenios que permiten la generación de Antigüedad sin límite en la generación, como por ejemplo Asturias, que disponen la generación de quinquenios a razón del 5% del Salario Base, sin límite en cuanto al número a percibir.

Como hemos dicho, reseñar también que 27 convenios del sector del metal, que suponen un 46% del total tienen suprimida la generación del complemento de antigüedad a partir de una fecha determinada, respetando los derechos adquiridos o en trance de adquisición que se mantienen como un derecho de la persona trabajadora como un complemento "*ad personam*" o condición más beneficiosa, generalmente no absorbible ni compensable, y a la que se aplican normalmente los mismos incrementos que se pactan en convenio para el salario base. La fecha de la supresión del derecho a la generación de antigüedad es variable, estableciéndose en algunos casos una doble escala de generación en función de la fecha de alta en la empresa de la persona trabajadora (Ej. Convenio de Industria siderometalúrgica de Jaén).

En cuanto a la delimitación de los tiempos de trabajo computables a efectos de la antigüedad, hay que señalar que en general los convenios especifican como computables a efectos de Antigüedad los periodos de contrato de aprendizaje o formación y las excedencias forzosas.

Los cuadros que figuran en las páginas siguientes recogen las Cláusulas de Antigüedad reflejadas en todos los convenios del sector metal a nivel provincial o de Comunidad o Ciudad Autónoma.

**ÁLAVA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022- 2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 16. Plus de antigüedad.**

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad y su cuantía para las diferentes categorías y para cada uno de los períodos correspondientes a los quinquenios de servicios con los que se especifican en las tablas salariales anexas, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

Las cantidades especificadas en dichas tablas salariales en concepto de plus o premios de antigüedad, se entienden cantidades brutas al día, y con carácter fijo, con independencia de la cuantía colectiva fijada respecto

del salario base del convenio para una de las categorías.

No obstante lo anterior, se conviene expresamente que los importes correspondientes al plus o premios de antigüedad nunca podrán ser inferiores a los que resultarían de la aplicación del porcentaje del 5 por ciento sobre

el salario mínimo interprofesional vigente en el momento.

Las partes acuerdan expresamente que, con carácter excepcional, no pueden absorberse dentro de las mejoras o condiciones más beneficiosas que establezca el presente convenio, los derechos adquiridos que los

trabajadores y trabajadoras puedan tener en sus empresas, de tal manera que dichos trabajadores y trabajadoras puedan en tal caso seguir percibiendo las mismas cantidades o premios de consecuencia de la entrada en vigor de este convenio.

Caso de producirse o devengarse nuevos quinquenios sobre los actualmente existentes, las cantidades reconocidas en la actualidad como premio de antigüedad se verán incrementadas por el importe correspondiente al nuevo quinquenio según la cuantía que para el mismo figure consignada en las tablas salariales anexas.

No se computará a efectos de este plus o premio de antigüedad el período de permanencia en situación de excedencia voluntaria, pero sí se computará a efectos de estos mismos el período de aprendizaje, para aquellos trabajadores y trabajadoras que en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, no estuviesen devengando cantidad alguna en concepto de plus de antigüedad.

Asimismo, se computarán, a efectos de antigüedad, los períodos de trabajo realizados a consecuencia de contrato en prácticas, para la formación y aprendizaje, y contratos de duración determinada previstos en el artículo

15 del Estatuto de los Trabajadores; cuando antes de los seis meses siguientes a su finalización el trabajador/a formalice con la empresa un contrato de duración indefinida.

**ALBACETE**

Denominación: INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL

Vigencia: 2023- 2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 10. Complemento compensatorio de la antigüedad.**

Consistirá en quinquenios del 5% del salario base vigente en cada momento, la fecha inicial para determinar la antigüedad será la del ingreso efectivo en la empresa, computándose el período de aprendizaje, así como el de excedencia forzosa. Los aumentos por antigüedad se devengarán a partir del 1.º de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio y desde 1.º de enero del año siguiente si es posterior. Los trabajadores que con anterioridad al 31/12/95 tuvieran la condición de fijos en plantilla conservarán con carácter "ad personam" el derecho a percibir cinco quinquenios como límite máximo, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente (sea el 6.º, 7.º, 8.º, etc.).

Para los trabajadores contratados fijos en el período comprendido entre el 1/1/96 y el 31/12/2007 la antigüedad será como máximo de dos quinquenios.

A partir del 1/1/2015 no se devengará complemento de antigüedad, previsto en el presente artículo, salvo aquellos acuerdos en esta materia que existan en el seno de cada empresa.

No obstante, los trabajadores y trabajadoras que, con anterioridad a esa fecha, tuvieran derecho a percibir este complemento por haber sido contratados con anterioridad a 31/12/2007, conservarán el derecho a seguir percibiendo la cuantía correspondiente, como complemento "ad personam" compensatorio de la antigüedad.

Del mismo modo, los trabajadores y trabajadoras que estuvieran en curso de adquisición de los correspondientes períodos de antigüedad para poder generar este derecho, conservarán el derecho a completar los períodos de servicios necesarios para recibir dicho complemento "ad personam", con el máximo de quinquenios, respectivamente, previstos en el presente artículo.

Estos complementos ad personam tienen carácter revalorizable, se incrementarán en el mismo porcentaje y en las mismas fechas en que se revise el salario base, no siendo absorbible ni compensable.

**ALBACETE**

Denominación: CUCHILLERÍA Y AFINES

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 10.- Antigüedad.**

Consistirá en quinquenios del 5% del salario base vigente en cada momento, la fecha inicial para determinar la antigüedad será la del ingreso efectivo en la empresa, computándose el período de aprendizaje, así como el de excedencia forzosa. Los aumentos por antigüedad se devengarán a partir del 1.º de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio y desde 1.º de enero del año siguiente si es posterior.

Los trabajadores que con anterioridad al 31/12/95 tuvieran la condición de fijos en plantilla conservarán con carácter "ad personam" el derecho a percibir cinco quinquenios como límite máximo, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente (sea el 6.º, 7.º, 8.º, etc.). Para los trabajadores contratados fijos a partir del 1/1/96 la antigüedad será como máximo de dos quinquenios.

**ALBACETE**

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS

Vigencia: 2021-2024

Complemento Antigüedad: **Artículo 10.- Antigüedad.**

Consistirá en quinquenios del 5% del salario base vigente en cada momento, la fecha inicial para determinar la antigüedad será la del ingreso efectivo en la empresa, computándose el período de aprendizaje, así como el de excedencia forzosa. Los aumentos por antigüedad se devengarán a partir del 1.º de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio y desde 1.º de enero del año siguiente si es posterior.

Las personas trabajadoras que con anterioridad al 31/12/95 tuvieran la condición de fijos en plantilla conservarán con carácter «ad personam» el derecho, a percibir cinco quinquenios como límite máximo, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente sea el 6.º, 7.º, 8.º, etc. Para las personas trabajadoras contratadas fijos a partir del 1/1/96 la antigüedad será como máximo de dos quinquenios.

**ALICANTE**

Denominación: INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL

Vigencia: 2020-2023

Complemento Antigüedad: **Artículo 62.- ANTIGÜEDAD.**

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente al grupo profesional en el que esté clasificado, con un tope máximo de dos quinquenios.

La fecha inicial para determinar la antigüedad será la del ingreso en la empresa. La rescisión del contrato dará lugar a la pérdida de la antigüedad, aunque el trabajador o trabajadora reingrese en la misma.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria. Serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento o elección para un cargo público o sindical. Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse el día de la fecha en que se cumpla cada quinquenio.

**ALMERÍA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2024

Complemento Antigüedad: **NO****ASTURIAS**

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL

Vigencia: 2021-2023

Complemento Antigüedad: **Art 25.3. Plus de antigüedad.**

Se devengará por quinquenios, sin límite máximo y desde la fecha de cumplimiento de cada uno. Se fija en un 5% del salario de Convenio que corresponda, con la cuantía que consta en la tabla anexa.

A los aprendices contratados al amparo del Real Decreto 2317/1993 y que posteriormente se incorporen a la empresa, se les reconocerá el tiempo de aprendizaje a efectos del devengo de antigüedad.

## ASTURIAS

Denominación: SECTOR MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL METAL

Vigencia: 2021-2024

Complemento Antigüedad: **Art. 24. Normas específicas 3. Plus de antigüedad.**

Se devengará por quinquenios, sin límite máximo y desde la fecha de cumplimiento de cada uno. Se fija en un 5% del salario de Convenio que corresponda, con la cuantía que consta en la tabla anexa.

A los aprendices contratados al amparo del Real Decreto 2317/1993 y que posteriormente se incorporen a la empresa, se les reconocerá el tiempo de aprendizajes a efectos del devengo de antigüedad.

## ASTURIAS

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN DEL AUTOMÓVIL

Vigencia: 2020-2023

Complemento Antigüedad: **Art 25.3. Plus de antigüedad.**

Se devengará por quinquenios, sin límite máximo y desde la fecha de cumplimiento de cada uno. Se fija en un 5% del salario de Convenio que corresponda, con la cuantía que consta en la tabla anexa.

A los aprendices contratados al amparo del Real Decreto 2317/1993 y que posteriormente se incorporen a la empresa, se les reconocerá el tiempo de aprendizaje a efectos del devengo de antigüedad.

## ÁVILA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2024

Complemento Antigüedad: **Artículo 18. Complementos salariales personales. Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto las cantidades que se expresan en la tabla que consta como Anexo II, y serán objeto de revisión en los términos expresados en el artículo 16.

Para los años 2023 y 2024, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2 y 3 del art. 15 y revisada en los términos que establece el artículo 16. Cada quinquenio se abonará a partir del mes siguiente a la fecha en que se cumpla. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, sin excluir el tiempo de aspirantado, formación o servicio como botones.

## BADAJOS

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2024

Complemento Antigüedad: **Artículo 34. Antigüedad.**

Los aumentos por antigüedad se calcularán de la forma siguiente:

- a. Los cuatro primeros quinquenios se incrementarán en un 5% cada quinquenio sobre el salario base.
- b. El incremento a partir del quinto quinquenio y sucesivos será de un 8% sobre el salario base. El citado porcentaje se incrementa por quinquenios y categoría profesional del trabajador. Los porcentajes de antigüedad aquí pactados quedarán congelados y consolidados hasta la finalización del contrato laboral, cuando el trabajador haya obtenido un porcentaje de incremento que suponga el 44% sobre el salario base del presente Convenio. La cantidad consolidada en cada trabajador, por haber alcanzado el techo indicado anteriormente no tendrá en adelante ningún incremento por subida de Convenio, tampoco podrá ser absorbido, ni compensado.

## BALEARES

Denominación: SECTOR METAL

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **Art. 31. Plus de permanencia**

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que a fecha de 31 de diciembre de 2013 percibieran el denominado plus de antigüedad vigente en esta fecha percibirán bajo la denominación de PLUS DE PERMANENCIA, a partir del 1 de enero de 2014, la misma cuantía que tuvieran consolidada por el concepto de antigüedad. Este complemento no se podrá compensar ni absorber

**BARCELONA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2024

Complemento Antigüedad: **Art. 38.1 Complemento "ex vinculación"**

Las cantidades percibidas en concepto de complemento "ex vinculación", por aquellas personas trabajadoras que a 31.12.95 estuvieran contratadas mediante contrato indefinido a la empresa, y por tanto hubieran consolidado a 1.1.96 lo citado complemento en los términos establecidos en la Cláusula Transitoria Segunda del Convenio 1996 - 2000, no podrán ser absorbidas ni compensadas y serán revalorizadas anualmente con el incremento del Convenio.

**BURGOS**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2026

Complemento Antigüedad: **Artículo 49. - Antigüedad.**

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio, percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios, en la cuantía que se determine en los convenios de ámbito inferior que completan el presente convenio, pero que en ningún caso podrá ser inferior al 5% del salario base de su categoría profesional.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los periodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de incapacidad temporal, los permisos y licencias, las excedencias forzosas, el periodo de servicio militar o civil sustitutorio y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará el periodo de prueba de aquél en el que el trabajador haya permanecido con contrato de prácticas. A los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa mediante «contratos para la formación», y que finalizado el mismo continúen prestando sus servicios, se les reconocerá el periodo que hayan estado vinculados a la empresa mediante este tipo de contratos, para efectos del cálculo de la antigüedad, a partir del día 1 de enero de 1990. Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzarán a devengar a partir del 1.º de enero si cumpliese en el primer semestre y a partir del 1º de julio si fuese en el segundo.

**CÁCERES**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 10º. Antigüedad.**

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, cuyas cuantías serán del 5% del salario convenio correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

Se computará el periodo de aprendizaje a efectos de antigüedad para el personal que se encuentre en esta situación a partir del día 1 de enero de 1981. Sin perjuicio de los derechos adquiridos, se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los trabajadores.

**CÁDIZ**

Denominación: PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL

Vigencia: 2021-2023

Complemento Antigüedad: **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. - Antigüedad consolidada**

El personal afectado por el convenio que perciban la antigüedad consolidada lo harán manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el convenio para los restantes conceptos salariales.

No podrá percibirse de manera acumulada la antigüedad consolidada prevista en la presente disposición y el plus de empleo estable contemplado en el artículo 19 del presente convenio colectivo, de modo que en tal circunstancia se percibirá tan sólo uno de los dos complementos, aquél de cuantía superior para cada concreto trabajador o trabajadora

**CANTABRIA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2024

Complemento Antigüedad: **Artículo 10º - COMPLEMENTO DE VINCULACIÓN CONSOLIDADO**

1. Queda suprimido el derecho al devengo de nuevos quinquenios por antigüedad en el futuro, respetándose los derechos adquiridos hasta el primero de enero de 1997 por los trabajadores con contrato indefinido, cuyo importe, calculado por la aplicación al salario base de 1997 de un porcentaje equivalente al número de años completos de permanencia en la empresa, pasará a ser recogido en un nuevo concepto denominado Complemento de Vinculación Consolidado, que será revalorizable, no compensable ni absorbible, incrementándose durante la vigencia de este convenio en los mismos porcentajes previstos en el artículo séptimo.
2. Este complemento servirá para el abono de las gratificaciones extraordinarias y de vacaciones

## CASTELLÓN

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 35.- Antigüedad**

Permanecerán congelados el número de quinquenios a los que se tenía derecho por el número de años de servicio en la empresa y por tanto, continuarán sin devengarse nuevos quinquenios desde el día 31 del mes de Diciembre del año 2014.

Para quienes ya tuviesen devengado al menos un quinquenio el 31 de Diciembre del año 2013 y hubiese generado a esta fecha una o varias anualidades completas adicionales para su siguiente quinquenio, tendrá derecho a que la cantidad de quinquenio/s consolidado/s que tengan, se vea incrementada con la cantidad proporcional al número de anualidades devengadas completas desde la consolidación de su último quinquenio hasta esa fecha del 31 de Diciembre del 2013. La cuantía resultante por el anterior concepto de Antigüedad se considerará como complemento personal, teniendo los mismos incrementos porcentuales previstos sobre los salarios en el presente convenio colectivo. Este concepto salarial no será de aplicación para nuevas contrataciones desde la entrada en vigor de este convenio, y por tanto no se tendrá derecho a su devengo por las mismas.

## CEUTA

Denominación: SECTOR DEL METAL

Vigencia: 2023-2026

Complemento Antigüedad: **ARTÍCULO 19º PLUS DE ANTIGÜEDAD.**

Consistirán en trienios del 4% del Salario Base

## CIUDAD REAL

Denominación: SECTOR SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2024

Complemento Antigüedad: **Artículo 27. Antigüedad**

Los trabajadores/as afectados/as por este convenio colectivo, percibirán aumentos periódicos en concepto de antigüedad, consistentes en quinquenios del 4% del salario base vigente en cada momento.

Los períodos de prueba, aprendizaje, I.T., y excedencia forzosa se computarán a efectos de antigüedad.

## CÓRDOBA

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 16. Complemento de Antigüedad**

El complemento personal de antigüedad queda fijado, para los contratos indefinidos que se realicen desde el 01/01/2017, en un máximo de dos cuatrienios, cuyo valor se establece para las distintas categorías profesionales en la tabla de retribuciones anexa. El devengo de este complemento se producirá por tanto a partir de la fecha en que se cumplan los 4 años del ingreso en la empresa, conforme se vayan completando hasta un máximo de dos cuatrienios. Los trabajadores contratados indefinidos con anterioridad al 01/01/2017 conservarán el derecho a cobrar tres cuatrienios

## CORUÑA (A)

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2020-2024

Complemento Antigüedad: **Art. 48.**

El complemento de antigüedad quedó eliminado a partir de 1998. Las personas trabajadoras en activo a 31/12/1997 continúan percibiendo por dicho concepto, como complemento personal no absorbible ni compensable, las cuantías que figuran en el Anexo III.

## CUENCA

Denominación: SECTOR DE METAL

Vigencia: 2020-2024

Complemento Antigüedad: **Artículo 6º: COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.**

Para los contratos anteriores a 1 de enero de 2006, se establece un complemento de antigüedad por cada quinquenio cumplido en la empresa de un 6%, para los 5 primeros quinquenios cumplidos, y de un 3% para el sexto quinquenio. Estos porcentajes se aplicarán sobre el Salario Base más el complemento de cantidad y calidad correspondiente a la categoría profesional en la que está clasificada la persona trabajadora, estableciéndose un tope máximo de devengo de este complemento de 6 quinquenios, con los porcentajes antes indicados, siendo el porcentaje máximo alcanzable del 33%. Para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2006, se establece un complemento de antigüedad por cada quinquenio cumplido en la empresa de un 6% del Salario Base más el complemento de cantidad y calidad aplicable a los 3 primeros quinquenios cumplidos, y de un 3% para el cuarto quinquenio. Estos porcentajes se aplicarán sobre el Salario Base más el complemento de cantidad y calidad correspondiente a la categoría profesional en la que está clasificada la persona trabajadora, estableciéndose un tope máximo de devengo de este complemento de 4 quinquenios, con los porcentajes antes indicados, siendo el porcentaje máximo alcanzable del 21%. Para las personas trabajadoras que a 1 de enero de 2006, tuvieran devengados 6 quinquenios o más, no devengarán más quinquenios a partir de ese momento.

## GIRONA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 30. Plus Personal (antes Plus de Antigüedad).**

Desde el uno de enero de 1995, este concepto no genera más tiempo de antigüedad y las cantidades que las personas trabajadoras venían cobrando a 31.12.1994 por este concepto, se los abonará como plus personal, sin que el mencionado Plus pueda ser compensable ni absorbible bajo ningún concepto.

El abono del mencionado plus se efectuará mensualmente, y se percibirá también en las vacaciones anuales reglamentarias y en las pagas extraordinarias de junio y diciembre. Las cantidades que por este concepto se cobraban a 1/01/2018 (Acuerdo de la Comisión Paritaria el 4/12/2015, publicado al BOP de Girona, número 250, el 30 de diciembre de 2015) se incrementarán según las cuantías establecidas a la Disposición Transitoria Tercera de este Convenio. De acuerdo con la reunión de la Comisión Paritaria de 7/06/2022, se incluirán a las mesas salariales el plus personal (antiguo plus antigüedad), con las actualizaciones salariales derivadas del Convenio para los años 2023-2025

## GRANADA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **ARTÍCULO 12. PROMOCIÓN ECONÓMICA O ANTIGÜEDAD**

Las personas trabajadoras que se incorporen a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, no generarán derecho a percibir retribución alguna en concepto de antigüedad. Aquellas personas trabajadoras que a fecha 30 de junio de 2014 tuvieran consolidados porcentajes en concepto de antigüedad, los mantendrán.

Las cantidades resultantes de la aplicación de dichos porcentajes las percibirán como complemento "ad personam".



## GUADALAJARA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2023

Complemento Antigüedad: **Art. 42. Antigüedad.**

A los salarios de la primera columna de este Convenio se adicionarán en su caso, los complementos de antigüedad.

El cálculo de la antigüedad se hará de la siguiente forma:

Las personas trabajadoras que a fecha de publicación estén cobrando o hayan generado antigüedad se les aplicará de la manera siguiente:

- Con más de dos años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirá un bienio equivalente al 2% del salario de la columna primera de este Convenio.
- Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirán un trienio equivalente al 3% del salario de la primera columna de este Convenio.
- Con más de cinco años ininterrumpidos en la empresa, se percibirán quinquenios equivalentes al 5% del salario de la primera columna de este Convenio, siendo el máximo de antigüedad que puede devengarse y por tanto abonarse el equivalente a 3 quinquenios.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, aquellas personas trabajadoras que a la fecha de la firma del convenio de 1995 tuviesen consolidadas cantidades superiores en concepto de antigüedad, conservarán el derecho a percibir las referidas cantidades consolidadas.

La cantidad consolidada nunca será inferior al equivalente de tres quinquenios en el valor que tengan en cada momento. La fecha de inicio de la antigüedad será la de ingreso en la empresa con independencia de la categoría que tuviera.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el tiempo servido como aspirante, pinché, aprendiz o botones, sólo empezará a computarse a partir del 1 de mayo de 1978, no formando parte de este cómputo, en ningún caso, el tiempo servido con anterioridad. Las personas trabajadoras que a la fecha de publicación del convenio no estén cobrando ni hayan generado antigüedad se les aplicarán de la manera siguiente:

- Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirán un trienio equivalente al 3% del salario de la primera columna de este Convenio.
- Con más de cinco años ininterrumpidos en la empresa, se percibirán quinquenios equivalentes al 5% del salario de la primera columna de este Convenio, siendo el máximo de antigüedad que puede devengarse y por tanto abonarse el equivalente a 2 quinquenios.

## GUIPÚZCOA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2026

Complemento Antigüedad: **Artículo 23.º Antigüedad.**

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna «A» de las tablas salariales anexas.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluyendo el período de aprendizaje o aspirantazgo.
- b. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado y estuviera contratado directamente por la empresa o por una Empresa de Trabajo Temporal (ETT).

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual e interino, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

- c. Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio. Constituyendo este plus un premio de vinculación del/a trabajador/a sus empresas respectivas, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllas que por este mismo concepto tengan establecidas las empresas

## HUELVA

Denominación: SECTOR DE MONTAJES

Vigencia: 2022-2024

Complemento Antigüedad: **Art.12.º Complemento personal**

Todas las personas trabajadoras en activo afectadas por este convenio que en la actualidad siguen percibiendo en sus nóminas el complemento personal no absorbible y que se generó al desaparecer la antigüedad en enero de 1996, seguirán manteniendo dicho concepto y con las mismas subidas salariales que se pacten para el resto de los conceptos salariales del convenio

**HUELVA**

Denominación: AUTOMOCIÓN

Vigencia: 2021-2023

Complemento Antigüedad: **ARTÍCULO 11º- COMPLEMENTO PERSONAL.**

El 10 de enero de 1996 desapareció el concepto de antigüedad no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, ni cuatrienios, ni cuantía alguna, y las cantidades que los trabajadores venían cobrando a 31-12-95 por dicho concepto, se les abonarán como un complemento personal, que será inabsorbible, y que sólo tendrá en el futuro el mismo incremento que se pacte para el resto de los conceptos salariales.

A los trabajadores a que se refiere el párrafo 20 del artículo 20 del presente Convenio les será de aplicación lo dispuesto en este artículo, pero a partir del día 31 de diciembre de 1999. Ello no obstante, aquellos trabajadores a quienes les era de aplicación el antiguo convenio de Industrias del Metal que a 31 de diciembre de 1995, y a aquellos trabajadores a quienes les era de aplicación el antiguo convenio de Comercio del Metal que a 31 de diciembre de 1999, tuviesen devengado parte del tiempo que compone su cuatrienio, tendrán derecho a percibir dicha parte proporcional en función del salario base de su propio convenio que cada uno percibía en aquella fecha (Para los de Industrias del Metal, 31 de diciembre de 1995, y para los de Comercio del Metal, 31 de diciembre de 1999), importe que se adicionará a su complemento personal como se dispone en el párrafo anterior

**HUESCA**

Denominación: INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DE METAL

Vigencia: 2023-2026

Complemento Antigüedad: **ARTÍCULO 25º- ANTIGÜEDAD.**

Se mantiene el denominado Complemento "Ad personam" sustitutivo del de Antigüedad, para aquellas personas trabajadoras que consolidaron el mismo a partir de 1/01/96. Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles, y se incrementarán y revisarán anualmente, conforme a los porcentajes señalados en los artículos 22 y 23 para el resto de vigencia.

**JAÉN**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 39. Complemento personal.**

Con efectos de 31 de diciembre de 2017 se suprime el Plus de Antigüedad, siendo sustituido por un complemento "ad personam", denominado Complemento Personal, en base al procedimiento que se expone a continuación:

- A los trabajadores/as que hayan ingresado o ingresen en la empresa con anterioridad al 01 de enero de 2017 se les reconocerá como Complemento Personal, el complemento de antigüedad ya adquirido, con el número de quinquenios que hubiesen cumplido, y 2 quinquenios más cuando se produzca su devengo según las normas de este artículo
- A los trabajadores/as que ingresen en la empresa del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017, se les reconocerá como Complemento Personal, un quinquenio cuando se produzca su devengo según las normas de este artículo.
- El Complemento Personal resultante tendrá naturaleza salarial y tendrá carácter no absorbible ni compensable y se mantendrá invariable, sin sujeción a modificación alguna, y hasta el momento de extinción del contrato del trabajador/ha afectado, salvo las modificaciones salariales que las partes acuerden. Para su devengo, se estará a la redacción del Convenio Colectivo para las Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Jaén para los años 2013-2014, en concreto:
- Para la aplicación de los quinquenios, se abonará a partir del mes siguiente de cubrir el periodo de 5 años de antigüedad en la empresa. La remuneración es mensual, así como en cada una de las pagas extras, y será el resultado de multiplicar el número de quinquenios por el valor del mismo que para cada categoría aparece en las tablas salariales. -Se establece el límite en el Complemento Personal de ocho quinquenios en total, respetándose a los que tengan una antigüedad superior reconocida, con anterioridad a la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para Industrias Siderometalúrgicas publicado en el BOP de 23 de junio de 2016.

**LEÓN**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2015-2024

Complemento Antigüedad: **Artículo 29º.-Plus "Ad personam".**

- Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente convenio venían percibiendo como premio por antigüedad, se convirtieron a partir del día de la firma del convenio para los años 1997, 1998 y 1999, en un "complemento personal consolidado", no participando desde aquella fecha de los incrementos del convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 3,5% en el año 1997, y el 3% en los años 1998 y 1999

## LLEIDA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2023

Complemento Antigüedad: **Artículo 35**

Se mantiene el plus de sustitución, "ad personam", que comprende las cantidades con anterioridad que se venían abonando en concepto de plus de antigüedad, no siendo compensables ni absorbibles y tendrán los aumentos que se pacten en el mismo

## LUGO

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 48.- COMPLEMENTO EX ANTIGÜEDAD.**

Al 31 de diciembre de 1998, en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, el concepto económico de antigüedad, denominado Premio de Antigüedad (artículo 12 del Convenio anterior).

Como se ha señalado, durante todo el año 1998 el Premio a la Antigüedad continuó aplicándose según lo previsto en el Acuerdo anterior (quinquenios o 5%). Sin perjuicio de lo anterior, las cantidades que corresponderían a años de servicio al 31 de diciembre de 1998, se mantendrán como un complemento "ad personam" denominado ex antigüedad, que sufrirá lo mismo incrementos anuales que tenía el resto del Acuerdo, no siendo, por tanto, compensables ni absorbibles con ningún otro aumento.

El importe mensual durante los distintos años de vigencia del presente acuerdo del complemento ex Antigüedad que corresponde a cada trabajador del segundo grupo y nivel por cada año de antigüedad en la empresa. hasta el 31 de diciembre de 1998, se incluye en el apartado B de las tablas salariales adjuntas.

## MADRID

Denominación: SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL

Vigencia: 2021-2023

Complemento Antigüedad: **Artículo 41. Complemento de antigüedad**

El número de quinquenios será de cinco como máximo, respetándose las situaciones de aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tengan un número superior.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio. La cuantía del quinquenio será para cada año de vigencia del convenio 2021, 2022 y 2023 la que resulte de incrementar el quinquenio del año anterior en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Las cuantías de estos quinquenios aparecerán recogidas en unas tablas anexas al convenio

## MÁLAGA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2019-2024

Complemento Antigüedad: **Artículo 18. Antigüedad**

El complemento personal por antigüedad se abonará de la siguiente forma:

- a. Todo trabajador que tenga acreditado algún o algunos quinquenios al día 31 de agosto de 1974, lo seguirá devengando en cuantía del 5% del salario base correspondiente a su categoría, quedando estos congelados hasta la fecha indicada como tales quinquenios.
- b. Desde el 1 de septiembre del 1974 se percibirán trienios por importe del 5% del salario base correspondiente a su categoría profesional, si bien, para el cómputo de los trienios de los trabajadores con algún o algunos quinquenios, se partirá desde la fecha en que se consolidó el último quinquenio. El módulo para el cálculo del complemento personal por antigüedad será la columna del salario base de la tabla salarial anexa. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los 20 años, y del 50% como máximo a los 25 o más años. No obstante, se respetarán, en todo caso, los derechos adquiridos por los trabajadores que en el año 1995 hayan superado dicho porcentaje. A partir del 1 de julio del 2000, no se devengará cantidad alguna por este concepto. No obstante, los trabajadores que vengán percibiendo importes por antigüedad al 30 de junio del 2000, consolidarán dichos importes, actualizándose en la misma proporción que el salario base. El cálculo para el pago de la antigüedad consolidada será el descrito en los apartados a y b de este.

## MÁLAGA

Denominación: AUTOMOCIÓN

Vigencia: 2022-2023

Complemento Antigüedad: **Artículo 26. Complemento ad personam**

Los trabajadores y las trabajadoras con una antigüedad anterior a 1 de enero de 1995 percibirán por dicho concepto la cantidad que les fue asignada y que será revisada anualmente en el mismo porcentaje que sean los salarios de su grupo y nivel (categoría). Dicha cantidad en ningún caso podrá ser absorbida ni compensada.

## MELILLA

Denominación: SECTOR SIDEROMETALÚRGIA

Vigencia: 2011

Complemento Antigüedad: **Artículo 12. Plus de Antigüedad.**

Los aumentos por antigüedad serán satisfechos conforme al cómputo establecido en el Art. 76 de la Ordenanza de Siderometalúrgica y consistente en el abono de quinquenios en número ilimitado del 6% sobre el salario base del Convenio Vigente en cada momento. La fecha del cómputo de antigüedad será siempre la de ingreso del trabajador en la empresa.

## MURCIA

Denominación: SECTOR INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 30.- Antigüedad.**

De acuerdo con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 30 de octubre de 2010, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, percibirán un premio por antigüedad en la empresa, consistente en el cinco por ciento del salario base por quinquenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores y como máximo cinco quinquenios. El devengo de la antigüedad será el día de la fecha de su cumplimiento

## NAVARRA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2026

Complemento Antigüedad: **Artículo 46. Antigüedad.**

1. La antigüedad se devengará el día del cumplimiento del trienio o quinquenio, en su caso, y el mismo día de cada año sucesivo. La antigüedad se abonará prorrateada en las catorce pagas anuales, doce ordinarias y dos extraordinarias.
2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados en la Empresa y calculados de tres en tres pudiendo ser los trienios en número ilimitado. Las excedencias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de la antigüedad.
3. Con carácter de referencia se establecen para los trienios, durante el año 2022 los siguientes valores mínimos:

TRIENIO IMPORTE (euros)

1.º 156,26 - 2.º 312,54 - 3.º 546,89 - 4.º 703,02 - 5.º 780,92 - 6.º 1.016,07 - 7.º 1.093,73 - 8.º 1.171,87

Sucesivos 80,09

Por aplicación del sistema de pago prorrateado los valores mínimos anuales referidos, se abonarán fraccionados en catorce partes iguales, doce de ellas dentro de la liquidación salarial de cada uno de los doce meses siguientes al devengo y dos con las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad.

4. Los valores económicos asignados a cada trienio o quinquenio durante los doce meses anteriores se incrementarán en el día de devengo del año 2022 en el 4,5%. Durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026, lo percibido por antigüedad en los doce meses anteriores experimentará un incremento salarial, en el día de devengo anual respectivo, igual al que resulte de la aplicación de los criterios establecidos para Salarios Garantizados en el artículo 41. A apartados B), C) y D) de este Convenio Colectivo. Las cantidades que resulten se abonarán prorrateadas en catorce pagas iguales, en los doce meses siguientes, más las dos Gratificaciones Extraordinarias de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 de este artículo.
5. A la finalización de la vigencia de este Convenio se negociará la transformación del concepto de Antigüedad en la forma que las partes pacten de mutuo acuerdo.

## NAVARRA

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS

Vigencia: 2022-2024

Complemento Antigüedad: **Artículo 37 - Antigüedad:**

La antigüedad se devengará el día del cumplimiento del trienio, y el mismo día de cada año sucesivo, abonándose, salvo acuerdo entre las partes, en una o dos veces cada año dentro de los tres meses siguientes al día del vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta los años de servicio prestados en la empresa y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado. Se computarán a efectos de antigüedad los períodos de servicio de aprendices

Las excedencias voluntarias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia parecida, retrasarán por el tiempo de duración el vencimiento anual de su antigüedad. Para determinar los valores económicos de cada trienio se aplicarán los incrementos salariales que resulten de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 para los conceptos salariales recogidos en tablas incluida la actualización a 31 de diciembre de 2024. Se establecen para los trienios los siguientes valores mínimos:

Año 2022:

Primer Trienio: 175,47 euros - Segundo Trienio: 351,30 euros - Tercer Trienio: 614,33 euros - Cuarto Trienio: 788,97 euros  
Quinto Trienio: 877,18 euros - Sexto Trienio: 1.140,15 euros - Séptimo Trienio: 1.227,34 euros - Octavo Trienio: 1.315,03 euros

Incrementándose en 89,72 euros más los sucesivos trienios.

Año 2023:

Primer Trienio: 182,93 euros - Segundo Trienio: 366,23 euros - Tercer Trienio: 640,44 euros - Cuarto Trienio: 822,50 euros  
Quinto Trienio: 914,46 euros - Sexto Trienio: 1.188,61 euros - Séptimo Trienio: 1.279,50 euros - Octavo Trienio: 1.370,92 euros

Incrementándose en 93,54 euros más los sucesivos trienios.

Año 2024:

Primer Trienio: 188,42 euros - Segundo Trienio: 377,22 euros - Tercer Trienio: 659,65 euros - Cuarto Trienio: 847,17 euros  
Quinto Trienio: 941,89 euros - Sexto Trienio: 1.224,27 euros - Séptimo Trienio: 1.317,89 euros - Octavo Trienio: 1.412,05 euros

Incrementándose en 96,34 euros más los sucesivos trienios.

## OURENSE

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA Y TALLERES REPARACIÓN VEHÍCULOS

Vigencia: 2022-2024

Complemento Antigüedad: **Artículo 24 - Complemento personal por antigüedad:**

El complemento personal de antigüedad continúa fijado en quinquenios del 6% sobre el salario base.

## PALENCIA

Denominación: INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 24 - PERCEPCIONES ECONÓMICAS:**

1. Estructura, composición y cuantificación del salario.

Las retribuciones de las personas trabajadoras se compondrán del salario base, plus de transporte y de los complementos salariales y extrasalariales que seguidamente se indican:

c. COMPLEMENTOS DE CARÁCTER PERSONAL:

Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca. B.1). Antigüedad: Fijado por unidad de tiempo y por el importe consolidado de carácter personal al 31 de diciembre de 2000, en función de lo previsto en el artículo 33 del Convenio anterior y que como "antigüedad consolidada", de carácter no compensable y absorbible, vienen devengando. Dicho importe no sufrirá revalorización durante toda la vigencia de la relación laboral en la empresa, pues quedó congelado al 31 de diciembre de 2000, por lo que desde el 1 de enero de 2001 no se devengará cantidad alguna por este concepto.

### PALMAS (LAS)

Denominación: ACTIVIDAD SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2024

Complemento Antigüedad: **ARTÍCULO 15 - ANTIGÜEDAD:**

La antigüedad, ya congelada en sus devengos y cuantías al 31 de diciembre de 1980, ha quedado definitivamente incorporada a la columna del salario Anual del Convenio.

Del resto de los quinquenios, o fracción de años que excedan del quinquenio, que en concepto de antigüedad le quedasen aún a los trabajadores/as, una vez detraídos los ya afectados por la congelación, trasvase

y consiguiente descuento de antigüedad, según Convenios anteriores, se absorberán y compensarán cada año, a partir de 1983, el importe equivalente a dos quintas partes del quinquenio el primer año y a tres partes el segundo, y así alternativamente cada año, en las cuantías congeladas al 31 de Diciembre de 1980, hasta la total y definitiva supresión de las cantidades que por este concepto de antigüedad estén percibiendo aún los trabajadores/as, sustituyendo por tanto el Convenio Colectivo lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica en materia de antigüedad.

### PONTEVEDRA

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL SIN CONVENIO PROPIO (SIDEROMETALÚRGICAS)

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 54º. Complemento de antigüedad consolidado.**

Los contratos realizados o que se conviertan en indefinidos a partir de 31 de diciembre de 1999 no devengarán antigüedad.

El Complemento de Antigüedad Consolidado (C.La.C.) tendrá el mismo incremento que se pacte para el Salario Base. No Anexo II se reflejan los importes correspondientes a este Complemento.

### RIOJA (LA)

Denominación: INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2021-2023

Complemento Antigüedad: **Artículo 22 - Antigüedad:**

Los aumentos por antigüedad consistirán en el abono de dos quinquenios del 5% sobre el salario base del Grupo Profesional vigente en cada momento y del 5% del complemento 'ex categoría', en su caso, correspondiente a la parte del salario base que tenían con anterioridad, en caso de que fuera superior.

El cómputo de la antigüedad del personal, solo a efectos del devengo de este complemento salarial, se regulará por las siguientes normas:

- a. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, a excepción del tiempo de aprendizaje.
- b. Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.  
  
Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
- c. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquier que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado.  
  
También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.
- d. En todo caso, los que cambien de grupo, percibirán el salario base de aquel al que se incorporan, el quinquenio o los dos quinquenios que le correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.
- e. Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día en que se cumpla cada quinquenio para todas las personas trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa a partir del 1 de enero de 2014.
- f. En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos. La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será, en todo caso, la de ingreso del trabajador en la empresa, a excepción del tiempo de aprendizaje, si bien en estos supuestos se computará siempre la antigüedad a partir de los 18 años.

**Artículo 23 - Complemento 'Ex-antigüedad':**

Las personas trabajadoras que hubieran devengado por el complemento salarial de Antigüedad más de dos quinquenios, mantendrán el exceso de dicha cantidad consolidada como complemento 'ad personam' bajo el concepto de 'complemento ex-antigüedad', no siendo absorbible, ni compensable, ni revalorizable.

## RIOJA (LA)

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E I.T.V.

Vigencia: 2022-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 25 - Antigüedad o plus convenio:**

Para los trabajadores ingresados al servicio de la Empresa, antes del 1 de enero de 2006, los aumentos por antigüedad serán satisfechos conforme al cómputo establecido en el artículo 76 de la Ordenanza de Siderometalurgia, y consistirán el abono de quinquenios en número ilimitado, del cinco por ciento (5%) sobre el salario base del Convenio vigente en cada momento.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será, en todo caso la de ingreso del trabajador en la empresa.

Los trabajadores ingresados al servicio de la Empresa desde el 1 de enero de 2006 (para los que no se contempla la percepción del complemento de antigüedad), percibirán un complemento, que se crea como Plus de Convenio, a razón del 1% anual del salario base del Convenio, con la limitación del 25% como máximo. Este complemento se percibirá desde el inicio de la relación laboral, de tal manera que desde el primer día se devengará dicho 1%, desde el día siguiente a aquel en que se cumpla un año de permanencia en la Empresa se devengará el 2% y así sucesivamente, hasta que al día siguiente de cumplirse los 24 años de permanencia en la Empresa se devengue el 25%, porcentaje que se mantendrá inalterado mientras se mantenga la relación laboral.

## SALAMANCA

Denominación: ACTIVIDADES DE SIDEROMETALÚRGIA

Vigencia: 2020-2022

Complemento Antigüedad: **Artículo 17.- Antigüedad.**

Los trabajadores percibirán aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes en el equivalente al 5% del salario base a la categoría ostentada, pactado en este convenio, por cada quinquenio generado, pudiendo generar un máximo de cuatro quinquenios, equivalente al 20% del salario base que se perciba en cada momento. Los quinquenios se abonarán a partir del primer día del mes siguiente a su efectivo cumplimiento.

No obstante lo anterior los trabajadores que tuviesen reconocida una antigüedad igual o superior al 20% consolidarán, con efectos 01/01/2015, el porcentaje de antigüedad devengado y no perfeccionado a fecha 31/12/2014, a razón de un 1% por cada año de antigüedad no perfeccionada, computándose a estos efectos como año completo las fracciones de año iguales o superiores a seis meses y despreciando las inferiores. El porcentaje así calculado se adicionará al que viniesen percibiendo a 31/12/2014, permaneciendo la suma de ambos a partir de ese momento invariable en el tiempo.

Para el cómputo de la antigüedad se deberá tener en cuenta todos los periodos de permanencia ininterrumpida en la empresa incluidos contratos formación y prácticas.

## SEGOVIA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2023

Complemento Antigüedad: **Artículo 30. Antigüedad.**

Como consecuencia del acuerdo alcanzado en el año 1997, desde el 1 de julio del citado año, no se devenga cantidad alguna por el concepto de antigüedad. Sin embargo, los trabajadores que la hubieran generado hasta el 1 de julio de 1997 seguirán percibiendo en sus nóminas la cantidad resultante, bajo la denominación de "Antigüedad consolidada", que no sufrirá alteración alguna durante el resto de la relación laboral de los trabajadores, sin que pueda ser absorbida ni compensada por subsiguientes incrementos salariales.

**SEVILLA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2023

Complemento Antigüedad: **Artículo 14.º Retribuciones.**

14.5. Aumentos periódicos por años de servicio. El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistente en el 5% de la columna A del Anexo núm. VI por cada quinquenio, siendo el tope máximo de este premio de antigüedad el de dos quinquenios.

El importe resultante de aplicar dicho porcentaje es el que se refleja en la columna B del citado Anexo núm. VI.

Las personas trabajadoras que a 31 de diciembre de 1994 tengan un número de quinquenios superior al tope pactado en este Artículo, lo mantendrán en sus propios términos. efectos de despido se computará la fecha de ingreso de la persona trabajadora en la empresa hasta la del cese en la misma.

Para la revisión del premio de antigüedad el importe de Columna A del Anexo VI se incrementará en el porcentaje general pactado para los salarios, según lo previsto en el Artículo 14.1 de este texto articulado.

De manera excepcional, y exclusivamente durante los dos primeros años de vigencia del Convenio - 2021/2022-, se mantendrá el valor económico publicado para los quinquenios en el "Boletín Oficial" de la provincia de Sevilla núm. 125, de 1 de junio de 2020, según Tabla "Salario base por categorías profesionales a efectos del valor de quinquenios vigente desde 1 de enero de 2020, como consecuencia de la entrada en vigor del real decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020" (Anexo VI). No obstante, durante los dos primeros años de vigencia del Convenio - 2021/2022-, los quinquenios regulados en este Artículo seguirán siendo devengados por las personas trabajadoras sujetas al mismo, según los criterios previstos en este.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de vinculación mediante contrato de formación y aprendizaje, así como mediante contrato en prácticas.
- b. Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

- c. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado. También se estiman los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

Igualmente, tras la finalización de un contrato de puesta a disposición, la empresa usuaria deberá tener en cuenta el tiempo de prestación de servicios recibido de la persona trabajadora a través de Empresa de Trabajo Temporal a efectos de cómputo de su antigüedad, si contratara directamente al trabajador/a sin solución de continuidad a la terminación del precitado contrato.

- d. En todo caso, las personas trabajadoras que asciendan o cambien de Grupo, percibirán sobre el salario base de aquel al que se incorporen, los quinquenios que les correspondan, con la limitación prevista en el párrafo primero de este Artículo, desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculado en su totalidad sobre el nuevo salario base.
- e. Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes en que se cumpla el quinquenio.
- f. En el caso de que una persona trabajadora cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

**SORIA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **Art. 15.º- Antigüedad.**

El personal contratado comprendido en el presente Convenio, percibirán como complemento salarial de carácter personal, aumentos periódicos por antigüedad, consistentes en quinquenios, que en ningún caso podrá ser inferior al 5% del salario base correspondiente a la categoría profesional. Para el cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los períodos que el personal contratado hubiese permanecido en situación de Incapacidad Temporal, los permisos y licencias retribuidas, las excedencias forzosas y los apartados a), b), d), g), h), i), j) y l) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores. También se computará el período de prueba, así como los períodos generados en contrato formativo del artículo 11 del Estatuto de los trabajadores, etc., si se incorporó a la empresa sin solución de continuidad.

Este complemento salarial se comenzará a devengar a partir del mes en el que el personal contratado haya cumplido el quinquenio correspondiente.



## TARRAGONA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 17. Antigüedad**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía prevista en la tabla anexa correspondiente a la categoría en que se esté clasificado.

El cómputo de la antigüedad se regulará según los siguientes apartados:

- a. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa con relación laboral.
- b. Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.
- c. Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
- d. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.
- e. También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.
- f. En el caso de que un trabajador o trabajadora cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.
- g. El devengo de la antigüedad se efectuará en el mes en que esta se produzca.

La cuantía de cada cuatrienio queda congelada para el futuro.

## TENERIFE

Denominación: SIDEROMETALÚRGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS

Vigencia: 2020-2024

Complemento Antigüedad: **ARTÍCULO 16º. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.**

Los trabajadores percibirán, por cada cuatro años de antigüedad en la empresa, una cantidad igual a la establecida, para cada categoría profesional, en la 3ª columna de la Tabla Salarial anexa.

## TERUEL

Denominación: LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL

Vigencia: 2020-2022

Complemento Antigüedad: **Artículo 25º.- Antigüedad.**

La antigüedad consiste en cuatrienios del 4% sobre el salario señalado como vigente en este Convenio, según cada Grupo Profesional.

## TOLEDO

Denominación: INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2021-2024

Complemento Antigüedad: **31.- COMPLEMENTOS PERSONALES.**

- b. ANTIGÜEDAD. - El concepto y la naturaleza jurídica del complemento personal de antigüedad, queda extinguido con fecha de 1 de enero de 1998. Las cantidades que cada trabajador, por este concepto, tuvieran generadas, es decir, las que vinieran percibiendo más la parte proporcional de las que estuvieran en trámite de adquirir, se cuantificarán con fecha de 31 de diciembre de 1997, pasándose a formar el Plus Personal Consolidado.

Las cuantías correspondientes a este plus personal consolidado, no serán compensables ni absorbibles, revalorizándose cada año según el incremento salarial pactado.

## VALENCIA

Denominación: SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL

Vigencia: 2023-2026

Complemento Antigüedad: **Artículo 16. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA Y PAGA DE MARZO**

1. El complemento de antigüedad consolidada para aquellos trabajadores y trabajadoras que tras su desaparición lo consolidaron, no será absorbible ni compensable y sufrirá los aumentos que por convenios sucesivos se puedan establecer.

**VALLADOLID**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 18º. - Antigüedad.**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del seis por ciento del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado. No obstante, todos aquellos que vengan percibiendo la antigüedad por trienios seguirán cobrando de la misma forma.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

El derecho a dicha promoción económica se establece en los siguientes límites:

Los trabajadores contratados a partir del día 01-01-1995, tendrán derecho a dicha promoción económica hasta un máximo de dos quinquenios.

Los trabajadores que con anterioridad a la fecha expresada estuvieran prestando sus servicios en la empresa, tendrán derecho a dicha promoción económica hasta un máximo de tres quinquenios o cinco trienios para el caso de que vinieran percibiendo la antigüedad de esta última forma. Lo dispuesto en este párrafo se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos.

Para el cómputo de antigüedad con los límites más arriba establecidos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como las excedencias previstas en el E.T art. 46.3 concretamente la excedencia por cuidado de hijo y la excedencia por cuidado de familiar grave. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en excedencia para el resto de situaciones de excedencia voluntaria.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en períodos de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa computada la antigüedad en la forma señalada en los párrafos anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

Los aumentos periódicos por los quinquenios que se cumplan, comenzarán a devengarse el mes siguiente al de su cumplimiento.

**VIZCAYA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2025

Complemento Antigüedad: **Artículo 12.—Antigüedad**

1. El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, en número ilimitado, y en la cuantía del 5% del Salario Base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.
2. La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa de la persona trabajadora.
3. Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya recibido un salario o remuneración bien por servicios prestados, o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad. Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa; así por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
4. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría en que se encuentre encuadrada. También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.
5. Toda persona trabajadora que cumpla quinquenios, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.
6. Durante los años de vigencia del presente Convenio, este plus se calculará sobre el salario base pactado para 1993, estableciéndose en el Anexo de este Convenio la correspondiente columna al efecto que recogerá el valor de un quinquenio de cada categoría.

**ZAMORA**

Denominación: INDUSTRIA DEL METAL

Vigencia: 2020-2023

Complemento Antigüedad: **Artículo 21.º- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS, COMPLEMENTARIOS E INDEMNIZATORIOS.**

Los conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios que se establecen en este convenio son los siguientes:

B. Complementos:

1. Plus de Antigüedad consolidada.- como consecuencia del acuerdo de 1.998, (B.O.P. 10-Julio-98 sobre la congelación y supresión del Plus de Antigüedad, quedo establecido el presente Plus de Antigüedad consolidada, para los trabajadores que en aquel momento (30-VI-98) generaron el derecho a él. La cantidad resultante a que tiene derecho cada trabajador, aparecerá en los recibos bajo la denominación de "Plus de Antigüedad consolidada" que no sufrirá incremento o disminución alguna durante el resto de tiempo de la relación laboral de los trabajadores y sin que pueda ser absorbida ni compensada por sucesivos o subsiguientes incrementos salariales.

A partir del día 30 de junio de 1998 no se devengará por los trabajadores afectados por el presente convenio cantidad alguna por el concepto de antigüedad.

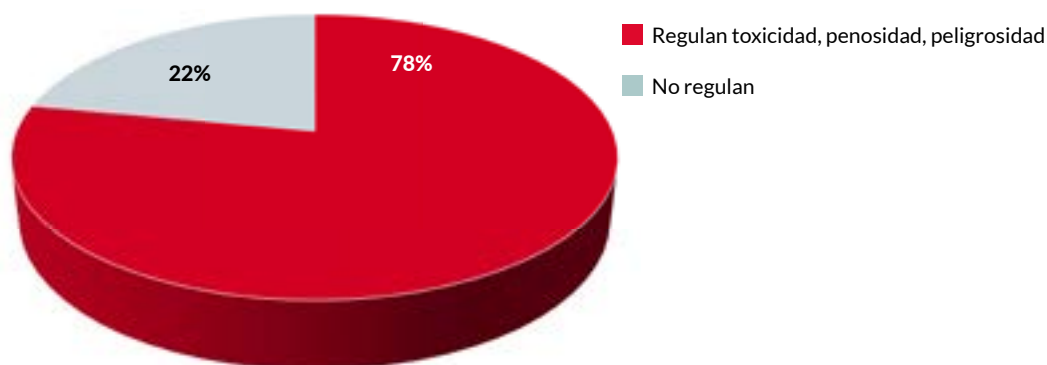
**7.4.3. Complementos Salariales relacionados con el puesto o actividad desarrollada**

En cuanto a los tipos de complemento relacionados con el puesto de trabajo, los más representados en la negociación colectiva de ámbito provincial y de Comunidad Autónoma del Sector de Metal son los relacionados con los cometidos, tareas y organización del trabajo, en los que se encuadran los complementos de penosidad, toxicidad y peligrosidad, turnicidad y nocturnidad, apareciendo también regulados, aunque con menor frecuencia, otros como los pluses o complementos por responsabilidad, e incluso pluses como los de mantenimiento o los pluses por trabajos especiales.

**7.4.3.1. Complementos por Toxicidad, penosidad y peligrosidad.**

En 47 de los 60 Convenios sectoriales provinciales y de Comunidad Autónoma del Sector del Metal, que suponen el 78% del total, se regula la percepción de complementos en base a las situaciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

**Gráfico 14. Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad**



En cuanto a estos complementos lo primero que hay que mencionar es que los mismos actúan en el supuesto de que estas circunstancias no se hayan tenido en cuenta en la valoración de puesto de trabajo o en el propio complemento de productividad o incentivos.

La caracterización de su regulación se puede resumir del modo siguiente:

El primer aspecto que queremos mencionar es que, con carácter general, los convenios no definen las circunstancias que han de darse para la percepción de los citados complementos.

Tan solo encontramos cuatro convenios que hacen referencia a las condiciones concretas para la percepción del complemento. Son el caso del Convenio de Montajes de Huelva, que establece su percepción (20% del Salario Base) para las empresas del Polo Químico de Huelva y las que se dedican a mantenimiento e instalación de ascensores o vinculadas a la minería. El convenio de la Siderometalurgia de Málaga que determina la percepción del plus de peligrosidad para los trabajos en Altura de más de 5 metros o en fosos de ascensores. El Convenio de Córdoba determina la percepción del Plus de Peligrosidad para aquellas personas trabajadoras que realizan su trabajo en el interior de centros penitenciarios. Por último, el Convenio de Valencia también determina el umbral de 80 Db para la penosidad por ruido.

Otra característica de este tipo de pluses es que las cantidades de estos complementos no están fijadas de forma uniforme en los convenios provinciales del metal.

Dichos complementos aparecen regulados en la gran mayoría de los casos como un porcentaje del Salario Base, que varía entre el 10% y el 30%. Este porcentaje es creciente cuando se concentran en el puesto de trabajo una, dos o tres de las condiciones. Aquí habría que destacar nuevamente el Convenio de Córdoba, que eleva al 140% sobre el Salario Base la percepción del plus en el caso de reunirse las tres circunstancias.

En algunos casos, se pueden establecer cantidades fijas en euros por hora o día trabajado, también generalmente crecientes en caso de acumularse varias circunstancias en un mismo puesto de trabajo

Igualmente, para dicho complemento se plantean diferencias en su devengo si la exposición al riesgo o a los riesgos no alcanza la jornada completa.

Otra característica de estos complementos es que determinados convenios regulan la posibilidad de sustituir la percepción de los mismos por una reducción de jornada, a opción de la persona trabajadora, como los Convenios de Ávila o Burgos, o incluso fórmulas mixtas como los de Valencia o Cantabria, que contempla la percepción de un plus inferior y una reducción de jornada añadida en el caso de optar por esta vía.

Por último, para completar la caracterización de estos complementos, señalar que en algunos convenios la calificación y revisión de las situaciones que generan el derecho a la percepción del complemento se someten al acuerdo en la empresa, que en caso de discrepancia resolvería la Autoridad Laboral (Ej. Convenio de Madrid o Vizcaya). En el caso del Convenio de las Palmas se faculta a la Comisión Paritaria a determinar las condiciones de reconocimiento del Plus y el importe del mismo.

**ÁLAVA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 17. Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración del puesto de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando, por no haberse efectuado en la empresa valoración de los puestos de trabajo o por alguna otra razón no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación correspondiente consignada en las tablas salariales anexas. Esta bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

Para aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, se consigna en las tablas salariales anexas la bonificación correspondiente para el caso de concurrencia de dos circunstancias de las señaladas y también la correspondiente para el caso de concurrencia de las tres. No obstante lo anterior, se arbitrarán las medidas para que desaparezcan en lo posible los efectos de dichos trabajos. Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo para toda la vigencia del presente. Convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del Salario base para cada una de las categorías. Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibo del plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declararan procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de interposición de la reclamación ante el órgano competente.

**ALICANTE**

Denominación: INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL

Vigencia: 2020-2023

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 68.- TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores un complemento de puesto de trabajo del 20% sobre su salario base.

El complemento de puesto de trabajo se reducirá a la mitad si se realizan tareas excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas durante un período superior a sesenta minutos e inferior a cuatro horas por día por jornada sin exceder de media jornada.

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

Si por la mejora de instalaciones o procedimientos, o por la utilización de medios de protección personal, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para el trabajador, una vez confirmada la desaparición de estas causas, con los asesoramientos técnicos respectivos, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada por las vías pertinentes en derecho.

**ASTURIAS**

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL

Vigencia: 2021-2023

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 28.-Trabajo a turnos. En jornada nocturna o en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.**

Para el régimen de trabajo a turnos, se establecerá un Plus de Turnicidad cuyo importe será, por día trabajado, el que figura en la Tabla Salarial anexa.

Cuando la prestación de servicios sea en jornada nocturna, percibirá la persona trabajadora un Plus por día trabajado en la cuantía que figura en Tablas anexas. Esta cantidad se abonará siempre que se superen las cuatro horas de trabajo nocturno. Si el tiempo de trabajo nocturno fuera inferior a cuatro horas se abonará en proporción a las horas realizadas.

Este Plus no es incompatible con el de turnicidad. No obstante ambas partes expresamente prevén la posibilidad de sustituir el complemento de nocturnidad por descansos compensatorios. Tal opción deberá ejercitarla la persona trabajadora, dentro de los diez días siguientes a la realización de las horas nocturnas, y la compensación se efectuará dentro de los cuatros meses siguientes. La compensación se efectuará en proporción al valor del importe del plus de nocturnidad respecto al valor de la hora ordinaria.

Cuando el trabajo se preste en circunstancias de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se percibirá un plus por día trabajado, según concurra una, dos o las tres circunstancias referidas en la cuantía que figura en las tablas anexas.

## ASTURIAS

Denominación: SECTOR MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL METAL

Vigencia: 2021-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 27.—Trabajo a turnos. En jornada nocturna o en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.**

En aquellos puestos de trabajo en que concurren unas condiciones especiales de toxicidad, peligrosidad o penosidad comprobable objetivamente, el Comité de Empresa, de acuerdo con la Dirección, podrá limitar la duración de la jornada, no pudiendo en ningún caso las empresas compensar en metálico tales condiciones.

En caso de discrepancia en la calificación de estas condiciones, la representación de las personas trabajadoras y la empresa recabarán la actuación del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene, resolviendo la Inspección Provincial de Trabajo. En estos casos la empresa facilitará las prendas de seguridad y medios de asistencia necesarios.

En aquellas empresas en que la jornada semanal se venga realizando o se realice de lunes a viernes, el sábado tendrá la consideración de día trabajado, a efectos de la percepción del Plus de Penosidad, salvo que sea festivo. La cuantía del Plus Trabajos Penosos será el que figura para cada categoría profesional en el anexo 5.

## ASTURIAS

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN AUTOMÓVIL

Vigencia: 2020-2023

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Art. 22.—Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad**

Si en cualquier centro de trabajo de las empresas afectadas por el presente Convenio existiera toxicidad, penosidad o peligrosidad, la empresa estará obligada a tomar las medidas oportunas para la desaparición de tales circunstancias, abonando durante el tiempo que transcurra hasta la desaparición de las mismas, una prima por día trabajado de 6,82€, para el año 2020, si existiera uno de los factores citados, incrementándose en 1,10€, por cada uno de los restantes que concurren.

## ÁVILA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 19. Complementos de puesto de trabajo.**

A. Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones reglamentarias que le son de aplicación, la empresa, deberá adoptar medidas colectivas e individuales para evitar la exposición a trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Estos conceptos vendrán determinados según lo recogido en la evaluación de riesgos

de cada puesto. Cuando no resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de medidas adecuadas, el complemento salarial correspondientes a trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, se abonarán durante el año 2022, en la cuantía que se establece en la tabla del Anexo III, según que concorra una, dos o tres de las circunstancias indicadas.

Para los años 2023 y 2024, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2 y 3 del art. 15 y revisada en los términos que establece el artículo 16.

El trabajador podrá optar entre el abono del complemento establecido para dichos trabajos o compensar su necesaria realización con una reducción de jornada del 25%, 30% o 35%, según que concorra una, dos o tres, respectivamente, de las referidas circunstancias.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, dejará de abonarse el citado complemento.

## BARCELONA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 47. Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos**

47.1 Al personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le tiene que abonar la bonificación señalada en el anexo n.º 4, si trabaja la jornada completa o supera la media jornada.

47.2 La percepción por este concepto se reduce en la mitad si el trabajador realiza estos servicios durante un periodo superior a 60 minutos por jornada y no excede la media jornada.

47.3 La cuantía que se establece en el anexo n.º 4 comprende y cubre las tres circunstancias de penosidad, toxicidad y peligrosidad excepcionales si concurren eventualmente uno, dos o los tres casos.

47.4 Si el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso se ha tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o la fijación de los valores del incentivo, esta bonificación no se percibe.

47.5 La mujer en periodo de gestación, o de lactancia natural, queda excluida de efectuar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

## BURGOS

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2026

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 50. – Penosidad, toxicidad, peligrosidad, etc.**

Los complementos salariales correspondientes a penosidad, toxicidad y peligrosidad, etc., se mantendrán con el porcentaje del 25% establecido en anteriores convenios, pero aplicados sobre los salarios base pactados en este convenio, cuando concorra una de estas circunstancias, y el 30% si fueran dos. En el caso de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, reconocidos así por los organismos competentes, el trabajador podrá optar entre el abono de los pluses establecidos para dichos trabajos o compensar su necesaria realización con reducciones de jornada en proporción al tiempo que aquellos trabajos se realicen, evitando que no se perturbe con ello la marcha general de la producción.

## CÁCERES

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 11º. Nocturnidad, penosidad y otros.**

El trabajo nocturno será todo aquel que se desempeñe entre las 22.00 horas y las 6.00 horas o aquel en el que se inviertan no menos de tres horas de trabajo diario, o al menos una tercera parte de la jornada anual en este tipo de horario, excluyéndose de esta calificación los trabajos eminentemente nocturnos o que por su naturaleza no puedan realizarse en otro horario.

La remuneración de cada hora de nocturnidad se incrementará con el 20%, calculándose dicha remuneración sobre el salario de convenio más antigüedad.

Los complementos de penosidad, toxicidad, peligrosidad y de jefe de equipo se computarán sobre el salario convenio más antigüedad.

## CÁDIZ

Denominación: PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL

Vigencia: 2021-2023

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **ARTICULO 15.- PLUSES DE TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS Y PELIGROSOS**

Al personal que realice de manera efectiva y objetivamente constatada

trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le abonarán en concepto de plus las siguientes cantidades durante el 2021:

- Una circunstancia 1,88€ - Dos circunstancias 8,77€ - Tres circunstancias 9,54€

Estas cantidades se verán reducidas a la mitad si se realiza el trabajo tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos e inferior a media jornada. La calificación de la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad en cada caso concreto se resolverá entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En caso de desacuerdo respecto a la calificación de la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad las partes podrán acudir a la Comisión Paritaria a tenor de lo dispuesto en el art. 48 del convenio. En su defecto o en ausencia de acuerdo, se resolverá por el Juzgado de lo Social.

Asimismo, si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez confirmada la desaparición de las mismas, se dejarán de abonar las citadas cantidades.

En caso de desacuerdo se procederá de forma idéntica a lo anteriormente previsto

**CANTABRIA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 11º - PLUSES POR TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS**

1. Si aún a pesar de la implantación de medidas de protección individuales o colectivas la exposición a riesgos considerados penosos, tóxicos o peligrosos continuase afectando a los trabajadores se devengará un plus sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de primera cifrado en un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, el 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias, o del 30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente.
2. Este complemento se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a 60 minutos por día sin exceder de media jornada. 3.- Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, se podrá compensar el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior en la siguiente forma:
  - Cuando sé de una de las 3 causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas.
  - Concurriendo dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 5% sobre el salario base del Oficial de 1ª.
  - Concurriendo las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 10% sobre el salario base del oficial de 1ª.

**CASTELLÓN**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 39.- Penosidad, toxicidad y peligrosidad.**

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

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

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

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas, dejará de abonarse la citada bonificación; no obstante ante esta decisión las personas trabajadoras podrán recurrir ante la Jurisdicción Laboral.

**CEUTA**

Denominación: SECTOR DEL METAL

Vigencia: 2023-2026

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **ARTÍCULO 29º PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.**

Si a pesar de la implantación de medidas de protección individual o colectiva, la exposición a riesgos considerados penosos, tóxicos o peligrosos, éstos continuasen afectando de manera efectiva y objetivamente constatada a las personas trabajadoras, con efectos del 1 de enero de 2024, al personal que realice de manera efectiva y objetivamente constatada, trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, se devengarán las siguientes cantidades, conforme a la siguiente escala:

- Si concurren una circunstancia: 30€ mensuales
- Si concurren dos circunstancias: 100€ mensuales
- Si concurren tres circunstancias: 150€ mensuales

La calificación de la concurrencia de la penalidad, toxicidad o peligrosidad en caso concreto, se resolverá entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo, las partes podrán acudir a la Comisión paritaria a tenor de lo dispuesto en el artículo 6º del presente Convenio. En ausencia de acuerdo, se resolverá la controversia planteada por el Juzgado de lo Social.

Las referidas cantidades se verían reducidas a la mitad, si los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, se realizaran durante un período de tiempo superior a sesenta minutos e inferior a media jornada (20 horas semanales).

Queda bien entendido que el cobro del presente Plus, será incompatible con el cobro del Plus de Altura.



## CIUDAD REAL

Denominación: SECTOR SIDEROMETALÚRGIA

Vigencia: 2022-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 23. Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.**

El personal afectado por estas causas percibirá un plus del 20% sobre el salario base del convenio y por día efectivo. En los supuestos en que concurren dos o tres de estas circunstancias el citado 20% pasará a ser el 25%. Los trabajadores/as que vinieran percibiendo compensaciones económicas por la realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, seguirán percibiéndolas sin perjuicio de que puedan convenir con la empresa su sustitución por reducciones de jornada o del tiempo de exposición al riesgo

## CÓRDOBA

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL

Vigencia: 2023-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 18. Complemento de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad**

El personal que realice trabajos considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirá una bonificación del 25% sobre el Salario Convenio.

Cuando coincidan en un mismo trabajo dos de estos conceptos, la bonificación a percibir por el trabajador/a será un 40% sobre el Salario Convenio.

Si coincidieran los tres conceptos, la bonificación a percibir por el trabajador/a será del 140% sobre el Salario Convenio. Se le aplicará el plus de peligrosidad a aquellos trabajadores del sector que realicen su trabajo de forma habitual en centros penitenciarios, en las zonas donde se encuentre población reclusa en régimen cerrado u ordinario (según se describen en los artículos 43 y 44 del RD 1201/1981, Reglamento penitenciario).

La aplicación del plus de peligrosidad se calculará en función de las horas efectivas de trabajo con la población reclusa en régimen cerrado u ordinario

## CORUÑA (A)

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2020-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 46.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que tenga que realizar aquellas labores, una bonificación para el año 2021 de 7,94€ por día efectivo de trabajo. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos de jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, la bonificación será de 9,91€ si concurren dos circunstancias de las señaladas y de 11,91€ si fuesen las tres. Para el año 2022 estos importes pasarán a ser de 8,26€, 10,30€ y 12,39€ respectivamente.

Para los años 2023 a 2025, este importe se actualizará de igual modo que el resto de los salarios. Si por mejora de las instalaciones o de los procedimientos desapareciesen las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la autoridad competente, dejará de abonarse la citada bonificación y se podrá recurrir la decisión adoptada de acuerdo con el procedimiento legal.

La falta de acuerdo entre empresa y personal con respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la jurisdicción laboral competente.

## CUENCA

Denominación: SECTOR DE METAL

Vigencia: 2020-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 14º: PLUS DE PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD.**

Los complementos de esta naturaleza (penosos, tóxicos, peligrosos, etc.) a que tengan derecho las personas trabajadoras, a quienes se les haya reconocido, se abonará una bonificación del 20% sobre su Salario Base. Si concurren dos circunstancias de las señaladas el 25% y el 30% si concurren las tres. No obstante, y en virtud de lo previsto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las Empresas deberán tratar de eliminar los riesgos laborales determinados mediante la correspondiente Evaluación de Riesgos. Cuando desaparezcan o se reduzcan al mínimo los riesgos evaluados en los correspondientes puestos de trabajo, se dejarán de abonar estos pluses.

## GIRONA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 41. Plus por trabajos excepcionalmente penosos, peligrosos o tóxicos.**

De acuerdo con la normativa reguladora de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas complementarias en esta materia en primer lugar y de forma prioritaria siempre se agotará la adopción de todas las medidas de protección individual y/o colectivas necesarias para evitar el riesgo en trabajos tóxicos, penosos y/o peligrosos Únicamente cuando, a pesar de haberse implantado todas las medidas individuales y/o colectivas posibles, sea técnicamente imposible de evitar la penosidad, toxicidad y/o peligrosidad procederá la percepción de este plus en los importes y las condiciones establecidas en este artículo.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de las tareas quedará normalmente comprendida en la valoración de los puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales se abonará el importe único e igual para todas las categorías que determina este artículo. Esta bonificación se reducirá en la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior en una hora y que no exceda de media jornada. En aquellos supuestos en los que muy singularmente concorra de manera manifiesta más de una circunstancia se abonarán de acuerdo con los importes que se determinan en este artículo.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos la Dirección de la Empresa considerara que han desaparecido las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad procederá a comunicar tal circunstancia a la Representación Legal de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras afectadas, dejando, en consecuencia de abonar el importe mencionado. En el caso de discrepancia sobre la eventual desaparición del riesgo y el consecuente derecho a percibir los correspondientes pluses, ambas partes se someterán expresamente al trámite de arbitraje obligatorio y vinculando ante el TLC.

El importe de las cuantías y según las circunstancias que se den son los que se detallan a las respectivas mesas salariales de cada uno de los años de vigencia del Convenio. Aquellas personas trabajadoras que perciban un valor superior al del presente Convenio por tales conceptos se los será respetado

## GRANADA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **ARTÍCULO 14. TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS**

En cuanto al percibo de cantidades por este concepto se estará a la legislación vigente en cada momento. No obstante ello aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio estén percibiendo porcentaje por estos conceptos, mantendrán los mismos en su cuantía como derechos adquiridos, quedando congeladas dichas cantidades.

## GUADALAJARA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2023

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Art. 46. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.**

La cuantía de estos complementos se calculará por el salario de la primera columna de este Convenio, más antigüedad. La cuantía de la bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo de la industria, el 20% pasará a ser del 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen tres. Las empresas que efectúen la calificación de puestos de trabajo a valoración de tareas, y, al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, abonen como incluidos en las remuneraciones tales complementos, estarán exentos de efectuar el pago de estos complementos

## GUIPÚZCOA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2026

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 19.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20, 25 o 30 por 100, según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores.

Dicha bonificación se calculará sobre el salario de la columna «A» incrementado con el Plus de antigüedad. El/a trabajador/a que realice las tareas a que se ha hecho referencia durante un período superior a 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de media jornada dicho plus se calculará sobre la totalidad de la misma.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos la empresa considera que han desaparecido las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, deberá acreditarlo ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado/a de Prevención en su caso. En caso de no existir conformidad con la comunicación de la empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral o el Delegado/a de Prevención, podrá solicitar informe al Comité de empresa o Delegados/as de Personal, así como los que se consideren oportunos (Osalan, Inspección de Trabajo, Servicio de Prevención, ...) para certificar su desaparición. Una vez adoptadas las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene dejará de abonarse la citada bonificación, sin perjuicio de los recursos que correspondan en su caso.

## HUELVA

Denominación: SECTOR DE MONTAJES

Vigencia: 2022-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Art.16.º Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.**

Las empresas que no puedan corregir estas circunstancias o mientras tanto no puedan corregirlas, abonarán a las personas trabajadoras que se encuentren expuestas a las mismas y tan sólo durante el tiempo en que lo estén, con independencia de si lo están a una sola o a las tres, un plus que consistirá en el 20% del salario base de este convenio por día efectivamente trabajado. En cualquier caso, percibirán este plus, aunque no estén sometidos a estas circunstancias las personas trabajadoras que presten sus servicios en: El Polo químico de Huelva, Palos de la Frontera y Ence S.A. Las que presten exclusivamente sus servicios en las empresas de mantenimiento de los centros hospitalarios, centros de salud o centros sanitarios, públicos o concertados.

Las que presten servicios en empresas de mantenimiento y montajes de ascensores. Las que presten sus servicios en empresas que se dediquen al mantenimiento e instalación de alumbrado público, señalización vial y de semáforos. Las que presten sus servicios en empresas que se dediquen a la instalación y mantenimiento de líneas de alta y media tensión, siempre que se trabaje en campo o con altura, o en centro de transformación y subestaciones con tensión. Excepto en el caso de instalaciones realizadas en obras nuevas y que aún no cuenten con la autorización administrativa correspondiente. Las personas trabajadoras que realicen su actividad en el montaje y mantenimiento de molinos de viento (sector eólico). Las personas trabajadoras que siendo de aplicación el presente convenio desarrollen su actividad en el sector minero. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando en su caso los trabajadores por este concepto

## HUELVA

Denominación: AUTOMOCIÓN

Vigencia: 2021-2023

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **ARTÍCULO 13.º- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD y PELIGROSIDAD.-**

Las empresas que no puedan corregir estas circunstancias o mientras tanto no puedan corregirlas abonarán a los trabajadores que se encuentren expuestos a las mismas y tan sólo durante el tiempo en que lo estén, con independencia de si lo están a una sola o a las tres, un plus que consistirá en el 20% del salario base de este convenio.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando en su caso los trabajadores por este concepto

**LEÓN**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2015-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 30.º.-Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará a los trabajadores que hayan de realizar aquellas labores, un plus del 20% sobre su salario base.

El plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a una hora por jornada, sin exceder de media jornada. En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal del trabajo, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

En caso de falta de acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores afectados, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá ante el órgano administrativo o jurisdiccional competente de conformidad con la normativa legal en vigor. Si por la mejora de las instalaciones o procedimientos productivos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad, o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por el órgano administrativo o jurisdiccional competente, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

Riesgos pulvígenos: La Federación Leonesa de Empresarios (FELE), como representación empresarial de las empresas afectadas por este convenio, conjuntamente con la representación sindical CC.OO. y UGT, o en su caso la comisión Paritaria, en aquellos casos en los que derivados por exposición a trabajos que supongan la concurrencia de varios factores de riesgo, y especialmente riesgos por inhalación de polvo o productos químicos, se comprometen a solicitar a las instancias competentes, la realización de estudios específicos y de siniestralidad en el ámbito del respectivo puesto de trabajo, trabajador o colectivo determinado, con el objeto de que él o los afectados puedan ver sometido a estudio, y en su caso aprobado el requerimiento para que se reduzca su edad de jubilación mediante la aprobación de un coeficiente reductor.

De conformidad con el Real Decreto 1698/2011, que establece un nuevo procedimiento para reducir la edad de jubilación en trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres, y en protección de los trabajadores que por sus propias características físicas, psíquicas o sensoriales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo se establece este compromiso, que consistirá en elevar de común acuerdo, ante las instancias competentes, la proposición para el reconocimiento de un coeficiente reductor de la edad de jubilación ordinaria.

**LLEIDA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2023

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 37 – Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.**

Cuando la retribución salarial global no exceda de la fijada al presente Convenio, al personal que realice trabajos calificados de excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos se le abonará un complemento sobre el salario base/hora del 20 por 100 por durante el periodo que efectivamente invierta en la realización de tales trabajos, excepto en el supuesto de que su duración sea inferior en una hora diaria en cómputo mensual. Tal complemento será de índole funcional y su percepción dependerá del ejercicio de la actividad profesional al lugar asignado únicamente cuando se realice, por el que, en ningún caso, tendrá carácter consolidable. No obstante, se mantendrán intactos y consolidadas las situaciones existentes en la fecha de la firma del presente Convenio, siente además este artículo de aplicación, única y exclusivamente con efectos a partir de la fecha de la resolución de la Autoridad laboral que, en su caso, tenga que resolver sobre la calificación de toxicidad, \*penosidad o peligrosidad del puesto de trabajo El establecimiento de medidas correctoras por parte de la empresa, supondrá la eliminación del complemento

**LUGO**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 52.- TRABAJO EXCEPCIONALMENTE DURO, TÓXICO O PELIGROSO.**

El trabajador que realice un trabajo declarado excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso tendrá derecho a una Complemento del 20% sobre su salario base. Este bono se reducirá a la mitad si el trabajo excepcionalmente. doloroso, tóxico o peligroso se realiza por un período superior a 60 minutos de la jornada laboral sin exceder el promedio día

En aquellos casos en que dos de las circunstancias hubieran concurrido manifiestamente de manera singular indicado, el plus pasará a ser del 25% y, si se dan las tres circunstancias, del 30%. Si mejorando las instalaciones, mejorando los procedimientos o poniendo a disposición medidas de prevención adecuada y/o protección individual en caso de que desaparezcan circunstancias excepcionales dolorosas, tóxicas o peligrosas, el plus establecido en este artículo no aplicará, quedando, en ese caso, a ser pagado si se cumpliera este supuesto. En este caso se informará a la representación legal de los trabajadores, de la mejora o modificación realizada y su influencia en la desaparición de circunstancias excepcionales doloroso, tóxico o peligroso

## MADRID

Denominación: SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL

Vigencia: 2021-2023

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 38. Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad**

La cuantía de estos complementos se calculará según lo establecido en el artículo 37, más el complemento de antigüedad, y en su caso el complemento "ex antigüedad", en las empresas que así se viniera abonando.

Si aún a pesar de la implantación de las medidas de protección, colectivas o individuales, la exposición a riesgos considerados penosos, tóxicos o peligrosos continuase existiendo de acuerdo con la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo afectados, se devengará un plus consistente en el 20 por 100 sobre su salario base por día efectivo trabajado. La bonificación se reducirá a la mitad si se realizara el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico y peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada. En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese, de modo manifiesto, la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser del 25 por 100, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la comisión paritaria de vigilancia según el artículo 69 del presente Convenio previo asesoramiento del organismo técnico estatal correspondiente, Inspección de Trabajo, centrales sindicales y organizaciones empresariales firmantes del convenio y cualquier otro que estimen oportuno.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 69 del presente Convenio, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada ante el órgano jurisdiccional competente.

## MÁLAGA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2019-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 24. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y de jefe de equipo, festivos y montajes**

El importe de los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad y de jefe de equipo, será del 20% del salario base más antigüedad si correspondiera. En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriesen de modo manifiesto la penosidad, toxicidad y peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

Se considerará que existe peligrosidad a efecto de percibir este plus, en todo trabajo realizado en altura de 5 metros o superior a esta, en andamiaje, escaleras o colgados. Asimismo tendrán la consideración de peligrosos los trabajos que se realicen sobre el techo del camerín y en el foso de los ascensores Si la empresa efectúa la clasificación de puestos de trabajos o lleva a cabo la valoración de tareas y al fijar la valoración correspondiente tiene en cuenta la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad, quedara exonerada del pago de estos pluses con carácter independiente.

## MÁLAGA

Denominación: AUTOMOCIÓN

Vigencia: 2022-2023

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 32. Plus de trabajo excepcionalmente penoso, tóxico y peligroso**

Desaparece este concepto retributivo como tal por su aplicación, dado que en el cumplimiento de las normativas sobre salud laboral no tiene cabida. No obstante, aquellos productores que lo venían percibiendo lo adquieren a modo de derecho personal, y cuyo percibo pasará a engrosar el concepto de complemento ad personam, que se incrementará anualmente en los mismos porcentajes de incrementos salariales establecidos en convenio.

**MURCIA**

Denominación: SECTOR INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2023-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 31.º- Pluses especiales. Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera.**

La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del veinticinco por ciento. Dichos pluses, en su caso, se acumularán cobrándose varios, si procediera, por un mismo trabajo. En tanto no se modifique la legislación vigente, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El empresario o empresaria que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral. La jornada de trabajo de los/as trabajadores/as nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores y trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador/a nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

**NAVARRA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2026

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 47. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.**

1. Para aquellas Empresas existentes al momento de la firma del presente Convenio:

- La cuantía media que estos Pluses tuvieron en 2021, se incrementará para 2022, en el 4,5%.
- Para determinar la cuantía diaria que estos conceptos hayan de tener en 2023, 2024, 2025 y 2026 se incrementarán los valores medios que hubieran tenido en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate en el porcentaje de aumento que resulte de la aplicación de los criterios establecidos para los incrementos a Salarios Garantizados en el artículo 41.A apartados B), C) y D) de este Convenio.

2. Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de este Convenio, abonarán los Pluses de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, aplicando, en cada uno de los tres años de vigencia, la siguiente fórmula:

Salario garantizado  $\times$  0,0381 100

3. Estos Pluses se abonarán por día trabajado y su cuantía se reducirá a la mitad si se ha realizado el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos de jornada, sin exceder de media jornada. En las Empresas de nueva creación o en las existentes en el momento de la firma de este Convenio, en que se dé, por vez primera, la concurrencia manifiesta de la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal en la industria, el valor diario que resulte, en aplicación de los párrafos 1.º y 2.º antecedentes, se incrementará en un 25 por 100, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y en un 50 por 100, si fuesen las tres.

Durante el período de vacaciones se abonarán el promedio obtenido por la persona trabajadora por estos Pluses, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

**NAVARRA**

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS

Vigencia: 2022-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 38 - Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad:**

En el caso de que determinados puestos de trabajo sean calificados por la autoridad competente como penoso, tóxico o peligroso, las personas trabajadoras afectadas, percibirán un Plus del 20% sobre el salario base establecido para su categoría profesional en las tablas anexas al presente convenio en caso de concurrir una de las causas, si concurriesen dos el 25% y si concurriesen tres el 50%. Estos pluses se abonarán por día trabajado y se reducirán a la mitad si el trabajo calificado como penoso, tóxico o peligros se realiza durante un período superior a 60 minutos e inferior a la media jornada.

**OURENSE**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA Y TALLERES REPARACIÓN VEHÍCULOS

Vigencia: 2022-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 26 - Gratificación de trabajos especiales:**

La excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de los puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que tenga que realizar aquellas labores una bonificación del 25% sobre su salario base reflejado en este convenio. La bonificación se reducirá a la mitad si el trabajo especialmente tóxico, penoso o peligroso se hubiera realizado en un período superior de entre una a cuatro horas.

En aquellos supuestos en los que concurriera de modo manifiesto la penosidad, la toxicidad y la peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 25% pasará a ser el 30% si concurrieran dos circunstancias de las señaladas y el 35% si fueran las tres.

Si por avance de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la autoridad competente, se dejará de abonar la citada bonificación.

La falta de acuerdo entre la empresa y los trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, la resolverá la inspección de trabajo, tras el informe previo del Gabinete Provincial de Salud Laboral o cualquier otro que se estime oportuno.

**PALENCIA**

Denominación: INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2023-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 24 - PERCEPCIONES ECONÓMICAS:**

1. Estructura, composición y cuantificación del salario.

Las retribuciones de las personas trabajadoras se compondrán del salario base, plus de transporte y de los complementos salariales y extrasalariales que seguidamente se indican:

D. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO: Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca y que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional. D.3) Plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad: Fijado por unidad de tiempo y por importe del 20% del salario base, devengable los días en que el trabajador realice tareas así calificadas por la Autoridad Judicial o Administrativa correspondiente. En caso de que dichas tareas se realicen por un período superior a 1 hora por jornada de trabajo sin exceder de 4 horas, el complemento será del 10% del salario base. Para el caso de que dichas tareas se realicen por período igual o inferior a 1 hora, no se devengará complemento alguno. En aquellos supuestos en que singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional Penosidad, la Toxicidad y la marcada Peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos de estas circunstancias, y el 30% si concurriesen las tres.

Estos complementos no se devengarán cuando se hayan tenido en cuenta en el momento de valorar los puestos de trabajo y en la fijación del salario correspondiente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos de trabajo desaparecieran las citadas condiciones, una vez confirmada dicha desaparición por el órgano de vigilancia en materia de seguridad y salud, dejará de abonarse el citado complemento.

**PALMAS (LAS)**

Denominación: ACTIVIDAD SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **DISPOSICIONES TRANSITORIAS SEGUNDA:**

Las partes acuerdan someter a estudio por la Mesa Sectorial que corresponda al sector del Metal y por el Instituto Canario de Seguridad Laboral los posibles trabajos penosos en el sector siderometalúrgico y establecer, en su caso un Plus para los que así sean considerados y declarados como tal por dicho Instituto. Facultándose expresamente a la Comisión Paritaria del Convenio para regular y establecer las condiciones y cuantía de dicho Plus. La solicitud conjunta de dicho estudio al ICSSL se hará en el plazo de quince días contados desde la firma del Convenio, reuniéndose la Comisión Paritaria en el plazo máximo de cinco meses desde la recepción por ambas partes del Informe emitido al respecto por el ICSSL con el objeto de estudiar, regular y acordar en su caso, el importe del posible plus de trabajos penosos.

**PONTEVEDRA**

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL SIN CONVENIO PROPIO (SIDEROMETALÚRGICAS)

Vigencia: 2023-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 52º. Plus por trabajos especiales**

Los puestos de trabajo que impliquen penosidad, toxicidad o peligro, dan derecho a la correspondiente bonificación. La determinación o cualificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se hará por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores. En caso de desacuerdo, decidirá la Autoridad Judicial. La expresada bonificación se establece así para el año 2023

- Cuando se produce un solo supuesto: 0,71 euros/hora.
- Si se produjeran dos o más supuestos: 1,11 euros/hora.

Al personal que con anterioridad viniera percibiendo cantidades superiores a las aquí pactadas por estos mismos conceptos, le serán respetadas.

**RIOJA (LA)**

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E I.T.V.

Vigencia: 2022-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 27. Salidas, viajes, dietas y plus de penosidad.**

Los trabajadores que tengan que realizar trabajos de reparación de vehículos fuera del municipio donde se encuentre enclavado el centro de trabajo, los habitualmente llamados 'en carretera', superiores a dos horas, percibirán durante 2023, un Plus de Penosidad y peligrosidad consistente en las siguientes cuantías:

- De dos a cuatro horas 8,394 euros.
- Más de cuatro horas 19,854 euros. Dichas cantidades se revisarán conforme al porcentaje fijado en el artículo 20 para cada año de vigencia del convenio y, en su caso, con las posibles revisiones previstas en el artículo 24.

**SEGOVIA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2023

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 28. Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.**

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un incremento igual al 25% del salario base de su categoría profesional si se da una sola circunstancia de las señaladas, del 30% si concurren dos circunstancias y del 35% si fuesen tres, debidamente reconocidos por la jurisdicción competente.

En el caso de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, reconocidos así por los Organismos competentes el trabajador podrá optar entre el abono de estos pluses o compensar los mismos en reducciones de jornada en proporción que aquellos trabajos se realicen, evitando que no se perturbe con ello la marcha general de la producción.

**SEVILLA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2023

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 14º Retribuciones. 14.7. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.**

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

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

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

La falta de acuerdo entre empresa y persona trabajadora respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la jurisdicción competente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez verificada la desaparición de estas causas por los organismos competentes, dejará de abonarse la citada bonificación.



## SORIA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Art. 16º.- Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.**

El personal contratado que realice trabajos tóxicos, penosos o peligrosos percibirá un incremento igual al 20% del salario base de su categoría profesional, si se da una sola circunstancia de las señaladas, del 25% si concurren dos circunstancias y del 35% si fuesen tres. Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, dejará de abonarse el citado complemento.

## TARRAGONA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 86. Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.**

Se procurará, siempre que sea posible, adoptar las medidas necesarias para evitar la existencia de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

El trabajador o trabajadora que efectúe trabajo declarado tóxico, penoso o peligroso podrá optar entre reducir la jornada laboral diaria en una hora, con pérdida total del plus tóxico, penoso o peligroso, o seguir percibiendo dicho plus, debiendo comunicarlo a la empresa con un mes de antelación y siendo dicha petición vinculante para él a todos los efectos. El personal que ocupe un puesto de trabajo tóxico, penoso o peligroso tendrá derecho a una revisión médica obligatoria cada seis meses.

El personal femenino que acredite médicamente hallarse en estado de gestación, no ocupará puesto de trabajo tóxico, penoso o peligroso, ni en jornada nocturna.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20 por 100 en la cuantía prevista en el anexo (cálculo pluses). La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

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

La falta de acuerdo entre empresas y trabajadores/as respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la Autoridad Laboral competente. Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Dirección Provincial de Trabajo, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

La cuantía del 20% es la que figura en la tabla anexa.

## TENERIFE

Denominación: SIDEROMETALÚRGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS

Vigencia: 2020-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **ARTÍCULO 23º. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS.**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores incentivos.

Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación de 20 por 100 sobre su salario base.

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

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

## TOLEDO

Denominación: INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2021-2024

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **32.- COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO.**

c. TOXICO, PENOSO, PELIGROSO.

- Los complementos de esta naturaleza (penosos, tóxicos, peligrosos, etc.) a que tengan derecho los trabajadores, a quienes se les haya reconocido, se abonará una bonificación, en función de las horas efectivas de exposición al riesgo, del 20% sobre su Salario Base. Si concurren dos circunstancias de las señaladas el 25% y el 30 si concurren las tres.

## VALENCIA

Denominación: SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL

Vigencia: 2023-2026

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 19. TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS**

Las partes firmantes convienen en la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, así como de fomentar una auténtica cultura preventiva, como uno de los objetivos básicos del actual sistema de prevención de riesgos laborales. En este sentido será obligatorio para la empresa facilitar a los trabajadores y trabajadoras los medios de protección personal y para el personal empleado el uso de los mismos. Cuando en un puesto de trabajo se den conjuntamente los supuestos de penosidad, toxicidad y peligrosidad la o el trabajador podrá optar entre percibir un plus del 32 por 100 del salario grupo o bien percibir un plus del 24 por 100 con reducción de 2 horas semanales de la jornada laboral. Si se dan dos de los mencionados supuestos podrá optar entre percibir un plus del 24 por 100 o bien percibir un plus del 16 por 100 con reducción de 2 horas semanales de la jornada laboral. Si se diera uno de los supuestos enumerados podrá optar entre percibir un plus del 16 por 100 del salario grupo o bien reducir en dos horas la jornada laboral semanal.

El plus se reducirá a la mitad si se realizara el trabajo tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

Cuando en un puesto de trabajo exista penosidad, toxicidad o peligrosidad, la empresa vendrá obligada a dotar al personal de los medios de protección idóneos.

Si por la mejora de instalaciones o procedimientos, o por la utilización de medios de protección personal, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para él o la trabajadora, una vez confirmada la desaparición de estas causas, con los asesoramientos técnicos respectivos, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada por las vías pertinentes en derecho.

El mero uso de los equipos de protección individual no supondrá por sí mismo derecho al abono de plus alguno, excepto que las circunstancias determinen lo contrario.

### PENOSIDAD POR RUIDOS

Para la determinación de la exposición real del personal al ruido, se tendrá en cuenta la atenuación que procuran los protectores auditivos individuales, que utilicen los y las trabajadoras, cuyo uso será obligatorio a partir de 80 dbA.

No se tendrá derecho al abono del plus, cuando por el uso de los protectores auditivos, el nivel de ruido soportado por la o el trabajador, no alcance los 80dBA o el límite que pueda fijarse por la normativa de aplicación en cada momento, teniendo en cuenta que en ningún caso se entenderá que el uso de los equipos de protección individual suponga derecho al abono del plus.

## VALLADOLID

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 19º. - Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.**

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un incremento igual al 25 por 100 del salario base de la categoría, que pasarán a ser del 30 por 100 si concurriesen dos circunstancias y el 35 por 100 si fuesen tres.

## VIZCAYA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2025

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 9.—Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad**

1. Por la Dirección de la empresa, o a instancia de las personas trabajadoras o sus representantes, se tomará la decisión de apertura de expediente en orden a la constatación de situaciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas que se pudieran plantear.
2. De inmediato se solicitará del Organismo Técnico pertinente el asesoramiento preciso, en orden a dilucidar la existencia o no de dichas situaciones.
3. Si tras el previo asesoramiento, entre las partes interesadas no se alcanzara acuerdo sobre la calificación como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, empresa y personas trabajadoras se someterán a los Procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.
4. Si por la mejora de las instalaciones, que será lo preferente para las empresas, o procedimientos desaparecieran las condiciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, tras el asesoramiento técnico pertinente, por la Dirección de la empresa se comunicará a las personas trabajadoras o sus representantes la nueva situación.

Si entre las partes interesadas no se lograra alcanzar un acuerdo sobre la desaparición de las citadas situaciones, las diferencias se dirimirán sometiéndose empresa y personas trabajadoras a los Procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

5. Al personal afectado por estas situaciones, deberá abonársele por trabajo efectivo:
  - Para el año 2023: 8,69 euros/día o 1,12 euros/hora, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas; 10,34 euros/día o 1,34 euros/hora si concurriesen dos, y 12,07 euros/día o 1,55 euros/hora, si fuesen las tres, respetándose en todo caso los valores que efectivamente se perciban si fuesen superiores y congelándose hasta que sus importes se igualen con las cantidades fijadas.
  - Para el año 2024: 8,86 euros/día o 1,14 euros/hora, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas; 10,55 euros/día o 1,37 euros/hora si concurriesen dos, y 12,31 euros/día o 1,58 euros/hora, si fuesen las tres, respetándose en todo caso los valores que efectivamente se perciban si fuesen superiores y congelándose hasta que sus importes se igualen con las cantidades fijadas.
  - Para el año 2025: 9,08 euros/día o 1,17 euros/hora, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas; 10,81 euros/día o 1,40 euros/hora si concurriesen dos, y 12,62 euros/día o 1,62 euros/hora, si fuesen las tres, respetándose en todo caso los valores que efectivamente se perciban si fuesen superiores y congelándose hasta que sus importes se igualen con las cantidades fijadas.
6. Las cuantías fijadas en el punto 5 para el año 2023 entrarán en vigor el 1 de enero de 2023.

## ZAMORA

Denominación: INDUSTRIA DEL METAL

Vigencia: 2020-2023

Complemento toxicidad, penosidad y peligrosidad: **Artículo 21.º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS, COMPLEMENTARIOS E INDEMNIZATORIOS.**

Los conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios que se establecen en este convenio son los siguientes:

B) Complementos: 3.- Plus de penosidad, Toxicidad, Peligrosidad y Suciedad.- Las empresas y los representantes de los trabajadores confeccionarán una relación de puestos de trabajo donde existan condiciones de excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad o suciedad. Declaradas oficialmente tales condiciones por el organismo correspondiente en el Trabajo, el trabajo en estos puestos se compensará, al menos:

- Penosidad: con un 20 por 100 del salario base.
- Toxicidad: con un 20 por 100 del salario base.
- Peligrosidad: con un 25 por 100 del salario base.
- Suciedad: con un 10 por 100 del salario base.

En el supuesto de que existieran dos o más de estas condiciones de trabajo a la suma de porcentajes se le aplicará una minoración de un 0,7%.

### 7.4.3.2. Complementos por Turnicidad y Nocturnidad

La regulación en los convenios sectoriales del sector del metal de los complementos que retribuyen el momento en el que se desarrolla la prestación del trabajo, como son el de trabajo a turnos y trabajo nocturno está directamente relacionada con la organización de éstas.

El modelo de producción generalizado en las empresas del sector del metal hace que se distribuya el trabajo en la mayoría de las ocasiones mediante equipos de trabajo a lo largo de 24 horas 7 días a la semana, lo cual supone variaciones en la hora de entrada y salida, así como la debida rotación entre las personas que componen esos equipos.

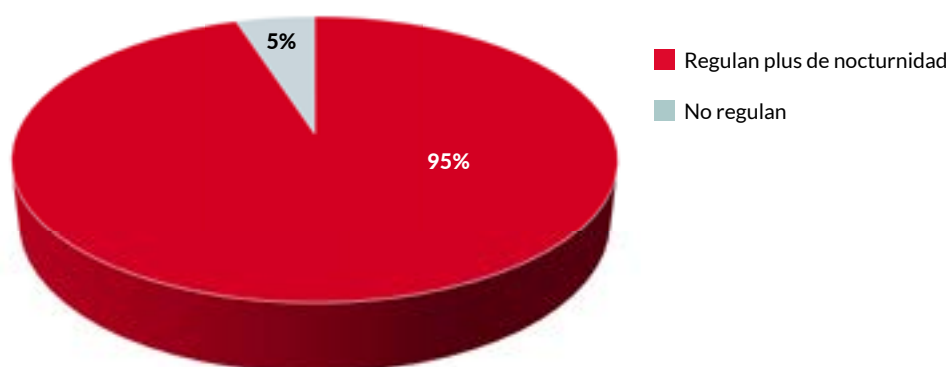
Los cambios que conllevan estos sistemas de trabajo han dado lugar a una remuneración que trata de compensar esas variaciones: son los complementos de turnicidad y nocturnidad.

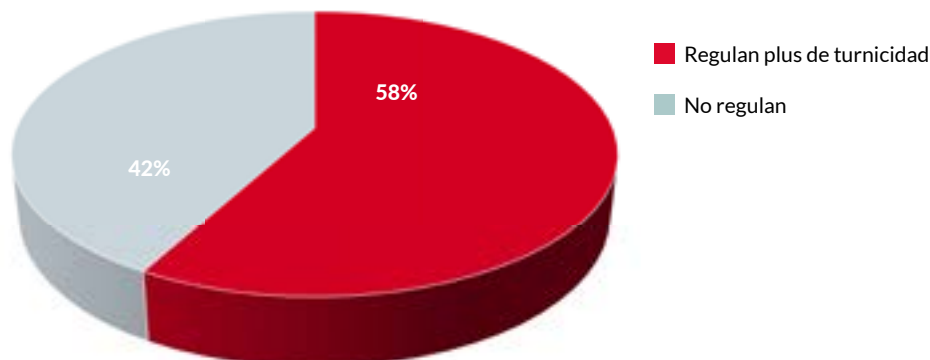
Hay que recordar que el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 36, recoge las definiciones de trabajo a turnos y trabajo nocturno, estableciendo así mismo el derecho a la especial retribución que debe tener el trabajo nocturno, habida cuenta del perjuicio, que el mismo causa, en la salud física y psíquica de las personas, y de las alteraciones que este tipo de horarios producen en la normal integración del trabajador o trabajadora en su vida familiar y personal.

Por lo tanto, la normativa estatal, en este caso el Estatuto de los Trabajadores solo ha considerado como protegible, la retribución especial a percibir por la realización de trabajo nocturno. Sin embargo, la rotación que lleva consigo el trabajo turnos se resume en una de las posibilidades que entrarían dentro de la facultad organizativa empresarial.

Ello explicaría en gran parte que los convenios del Sector del metal regulan de forma casi general el complemento de nocturnidad (57 de los 60 Convenios, un 95%), mientras que el de turnicidad aparece regulado en un número relativamente escaso de convenios (25 de los 60, o el 42% del total).

**Gráfico 15. Complemento de nocturnidad**



**Gráfico 16. Complemento de trabajo a turnos**

En cuanto al complemento de turnicidad, que, como hemos reseñado, aparece regulado de forma minoritaria en los convenios del sector del metal, entendemos que esta relativa escasez de regulación se debe a que estos aspectos aparecen mucho más desarrollados en el ámbito de la empresa, donde se concreta la determinación del horario diario y semanal, así como la determinación de los turnos y su rotación.

No obstante, coexisten en los convenios la mención implícita a este tipo de organización del trabajo por turnos, pero no se hace referencia en general a la remuneración mínima de ésta.

En cuanto a las características concretas de los Pluses de Turnicidad, encontramos que en la mayoría de los casos estos se concretan en la percepción de una cantidad por día o mes recogida en las tablas salariales.

Otro número significativo de Convenios recoge este plus como un porcentaje establecido bien sobre el salario base o bien incluyendo otros conceptos. Estos porcentajes son muy diversos, y van desde el 3% del Salario de Grupo, como recoge el Convenio de Valencia al 20% del salario Convenio en el de Tarragona, o incluso el 80% del salario hora para las personas trabajadoras de 4 y 5 turno que trabajen en sábado domingo o festivo.

Se registra también un convenio que, si bien regula la percepción del plus de turnicidad, remite el importe del mismo a los acuerdos establecidos en las empresas, Convenio de Talleres de reparación de Automóvil de Asturias.

Queremos por último reseñar dos convenios que no tenían incluido este concepto, pero lo incluyen para 2024: son los Convenios de Industria del Metal y de Cuchillería, ambos de Albacete, que incluyen para 2024 un plus de turnicidad del 5% del Salario Base de cada categoría.

Respecto al Plus de nocturnidad, este sí que aparece regulado en la práctica totalidad de los convenios del Sector del Metal.

En cuanto a la definición de trabajo nocturno, los límites horarios se acotan de forma prácticamente idéntica en todos los Convenios que lo tienen regulado, entendiéndose como tal el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, según lo establecido en el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al importe del mismo, la fórmula más habitual es la del 25%, generalmente aplicado sobre el Salario Base de convenio o sobre el Salario hora, aunque hay que destacar convenios que regulan un 30% de dicho Salario Base, como los de Palencia y Zamora, un 35% en Teruel o incluso un 40% en el de Málaga.

Con porcentajes más bajos sobre el Salario encontramos también un significativo grupo de convenios, como los de Granada, Guipúzcoa, Las Palmas, Tenerife, Jaén y Zaragoza que lo cuantifican en el 20% del Salario, e incluso el 15% en los dos convenios de Albacete, Metal y Cuchillería.

También resulta habitual que el devengo del Plus distinga entre si la prestación laboral en periodo nocturno alcanza o no las 4 horas, en cuyo caso se percibe a jornada completa.

Por último, hay que mencionar que este plus o complemento mantiene excepciones relacionadas con las funciones de la persona trabajadora, como las de vigilancia o guardería o los casos en que el contrato de trabajo pacte que el mismo se realice en jornada nocturna.

A continuación, hacemos un repaso de las cláusulas recogidas en los convenios colectivos del metal sobre turnicidad y nocturnidad:

#### ÁLAVA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022- 2025

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 18. Plus de trabajos nocturnos.**

Los trabajadores y trabajadoras con derecho a percibir suplemento de Nocturnidad percibirán la bonificación correspondiente, consignada para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas. Las cantidades convenidas en relación con las bonificaciones contempladas en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo durante la vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base del convenio para cada una de las categorías.

#### ALBACETE

Denominación: INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL

Vigencia: 2023- 2025

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 12 bis. Trabajo a turnos.**

Se entenderá que existe turnicidad cuando el trabajo en la empresa se organice de forma que las personas trabajadoras deban desarrollar su actividad laboral rotando de manera semanal, quincenal o mensual, de forma alterna en jornadas completas de mañana, tarde o noche, siendo suficiente alternar dos turnos para devengar este complemento.

En ningún caso se entenderá que existe turnicidad cuando se establezcan en la empresa horarios intensivos en verano, Navidad o con motivo de las fiestas locales.

Para los supuestos anteriormente descritos y para compensar el mayor esfuerzo o penosidad que supone la implantación de este sistema de trabajo, con efectos de 1 de enero de 2024 se establece un plus de turnicidad, consistente en un 5% del salario base, abonable durante los períodos que efectivamente se trabaje a turnos.

Nocturnidad: **Artículo 12. Trabajo nocturno.**

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas. El trabajo nocturno tendrá un incremento del 15% (resultado de dividir el salario bruto anual, entre la jornada anual) salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. A partir de 1 de enero de 2025, dicho porcentaje será de un 20%.

#### ALBACETE

Denominación: ALBACETE CUCHILLERÍA Y AFINES

Vigencia: 2023- 2025

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 11 Bis.- Trabajo a turnos.**

Se entenderá que existe turnicidad cuando el trabajo en la empresa se organice de forma que las personas trabajadoras deban desarrollar su actividad laboral rotando de manera semanal, quincenal o mensual, de forma alterna en jornadas completas de mañana, tarde o noche, siendo suficiente alternar dos turnos para devengar este complemento.

En ningún caso se entenderá que existe turnicidad cuando se establezcan en la empresa horarios intensivos en verano, navidad o con motivo de las fiestas locales.

Para los supuestos anteriormente descritos y para compensar el mayor esfuerzo o penosidad que supone la implantación de este sistema de trabajo, con efectos de 1 de enero de 2024 se establece un plus de turnicidad, consistente en un 5% del salario base, abonable durante los periodos que efectivamente se trabaje a turnos.

Dicho complemento no tendrá incremento alguno durante toda la vigencia del presente convenio.

Nocturnidad: **Artículo 11.- Trabajo nocturno.**

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Dicha retribución tendrá un incremento del 15% sobre el salario base salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Con efectos de 1 de enero de 2025, el trabajo nocturno dicho incremento será del 20% sobre el salario base.

Dicho complemento no tendrá incremento alguno durante toda la vigencia del Convenio.

## ALBACETE

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS

Vigencia: 2021-2024

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 11.- Trabajo nocturno.**

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El trabajo nocturno tendrá un incremento del 15%, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

## ALICANTE

Denominación: INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL

Vigencia: 2020-2023

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 28.-Trabajo a turnos.**

En jornada nocturna o en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Para el régimen de trabajo a turnos, se establecerá un Plus de Turnicidad cuyo importe será, por día trabajado, el que figura en la Tabla Salarial anexa.

Nocturnidad: **Artículo 67.- NOCTURNIDAD.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% sobre el Salario Base.

## ALMERÍA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2024

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Art.13. trabajo a turnos**

7. Las personas trabajadoras que realicen funciones a turno, percibirán un complemento de puesto de trabajo que, con la denominación de plus de turnicidad, se fija en el artículo 34 del presente convenio. Así mismo, siempre que concurra la causa que lo determina, tendrán derecho a percibir la retribución correspondiente por "trabajo nocturno".

## ASTURIAS

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL

Vigencia: 2021-2023

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 28.-Trabajo a turnos.**

En jornada nocturna o en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Para el régimen de trabajo a turnos, se establecerá un Plus de Turnicidad cuyo importe será, por día trabajado, el que figura en la Tabla Salarial anexa.

Nocturnidad: **Artículo 28.-Trabajo a turnos.**

En jornada nocturna o en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Cuando la prestación de servicios sea en jornada nocturna, percibirá la persona trabajadora un Plus por día trabajado en la cuantía que figura en Tablas anexas. Esta cantidad se abonará siempre que se superen las cuatro horas de trabajo nocturno. Si el tiempo de trabajo nocturno fuera inferior a cuatro horas se abonará en proporción a las horas realizadas.

Este Plus no es incompatible con el de turnicidad.

No obstante ambas partes expresamente prevén la posibilidad de sustituir el complemento de nocturnidad por descansos compensatorios. Tal opción deberá ejercitarla la persona trabajadora, dentro de los diez días siguientes a la realización de las horas nocturnas, y la compensación se efectuará dentro de los cuatros meses siguientes. La compensación se efectuará en proporción al valor del importe del plus de nocturnidad respecto al valor de la hora ordinaria.

## ASTURIAS

Denominación: SECTOR MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL METAL

Denominación: 2021-2024

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 27.-Trabajo a turnos.**

En jornada nocturna o en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Para el régimen de trabajo a turnos, se establecerá un Plus de Turnicidad cuyo importe será, por día trabajado, el que figura en las Tabla Salarial anexa.

Nocturnidad: **Artículo 27.-Trabajo a turnos.**

En jornada nocturna o en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Cuando la prestación de servicios sea en jornada nocturna, percibirá la persona trabajadora un Plus por día trabajado en la cuantía que figura en tablas anexas. Este Plus es compatible con el de turnicidad.

## ASTURIAS

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN DEL AUTOMÓVIL

Denominación: 2020-2023

Complemento de trabajo a turnos: **Art. 23.—Plus de turnicidad**

El régimen de trabajo a turnos tendrá la retribución específica en forma del correspondiente Plus que se pacte entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en aquellas empresas en que se realice.

Nocturnidad: **NO**

## ÁVILA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Denominación: 2022-2024

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 19. Complementos de puesto de trabajo.**

C. Plus de turnicidad.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de día o de semanas.

El importe económico correspondiente al plus de turnicidad será de un 4% del salario base establecido en el Anexo I, para cada año de vigencia del presente convenio.

Dicho plus de turnicidad será abonado únicamente por aquellas empresas que tengan establecido dicho sistema de trabajo.

Nocturnidad: **Artículo 19. Complementos de puesto de trabajo.**

B. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que tuviesen que realizar su jornada de trabajo durante la noche, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento en la cuantía que se indica en el Anexo IV en el año 2022.

Para los años 2023 y 2024, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2 y 3 del art. 15 y revisada en los términos que establece el artículo 16. El complemento de trabajo nocturno se abonará de la siguiente manera:

- a. Trabajando en dicho período más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá por las horas trabajadas.
- b. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada realizada.

Se respetarán íntegramente las fórmulas existentes para el cálculo del plus de nocturnidad que puedan existir en las empresas afectadas por este Convenio.



## BADAJOS

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Denominación: 2022-2024

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 37. Trabajos nocturnos y plus de prolongación de la jornada.**

A. Nocturno: Para las horas de trabajo nocturnas o la jornada que tenga dicho carácter se establece un recargo de 2€/hora. Este concepto se actualizará con las revisiones y subidas que se pudieran pactar entre las partes negociadoras del convenio.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días.

Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

B. Plus de Prolongación de la Jornada: Tendrán la siguiente regulación:

Es el trabajo de los operarios para la reparación de instalaciones y maquinaria, por causa de averías, o cobertura de puestos de trabajo por ausencia de algún trabajador, cuando la jornada ordinaria se vea prolongada, incluso días no laborables, mediante la observancia de un medio de alerta cuyo uso obtenga la intervención de dicho trabajador para atender o reparar la avería lo más urgente posible o dar la cobertura necesaria.

Citado dispositivo de alerta o terminal deberá ser proporcionado por la empresa.

Esta guardia y custodia tendrá la consideración de plus de guardia, y será remunerado con 20,54€ en días no laborables y con 8,22€ los días laborables, y no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Este concepto se actualizará con las revisiones y subidas que se pudieran pactar entre las partes negociadoras del convenio.

No será de aplicación a aquellos trabajadores que por turno tengan estas funciones los sábados y domingos.

## BALEARES

Denominación: SECTOR METAL

Vigencia: 2023-2025

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Art. 35. Trabajos nocturnos**

Se considera trabajo nocturno lo comprendido entre las veintidós horas y las seis horas. La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las normas siguientes:

1. Si se trabaja en este periodo nocturno más de una hora sin exceder las cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden las cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente a toda la jornada, esté comprendida o no en este periodo. Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajos nocturnos al personal que hace funciones de vigilante por la noche, portero y sereno y que haya sido contratado para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

Del mismo modo, quedan excluidos del mencionado suplemento todas aquellas personas trabajadoras ocupadas en jornada diurna que tuvieran que hacer obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos. La distribución del personal en los diferentes relevos es incumbencia exclusiva de la Dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, y esta, a fin de que el personal no trabaje por la noche de manera continuada, tiene que cambiar los turnos semanalmente como mínimo, dentro de una misma categoría o grupo, excepto en los casos probados de absoluta imposibilidad, caso en que escuchará el informe de los representantes de las personas trabajadoras.

La bonificación económica del trabajo nocturno será como mínimo de un 25% sobre el salario base.

## BARCELONA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigente: 2022-2024

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 48. Plus de trabajos nocturnos**

48.1 Se considera trabajo nocturno lo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus se tiene que abonar de acuerdo con las cantidades que figuran al anexo núm.5.

48.2 Las percepciones que regulan este artículo y el anterior se consideran sin perjuicio del que establece el artículo 38.

## BURGOS

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigente: 2023-2026

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 51. – Nocturnidad.**

Los complementos salariales correspondientes a nocturnidad se fijan en un 25% del salario base pactado en este convenio.

## CÁCERES

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigente: 2023-2025

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 11º. Nocturnidad, penosidad y otros.**

El trabajo nocturno será todo aquel que se desempeñe entre las 22.00 horas y las 6.00 horas o aquel en el que se inviertan no menos de tres horas de trabajo diario, o al menos una tercera parte de la jornada anual en este tipo de horario, excluyéndose de esta calificación los trabajos eminentemente nocturnos o que por su naturaleza no puedan realizarse en otro horario.

La remuneración de cada hora de nocturnidad se incrementará con el 20%, calculándose dicha remuneración sobre el salario de convenio más antigüedad.

## CÁDIZ

Denominación: PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL

Vigente: 2021-2023

Complemento de trabajo a turnos: **ARTÍCULO 16. - TRABAJO A TURNOS**

Los turnos podrán organizarse de forma que se cubran las 24 horas del día para aquellas empresas que tengan procesos productivos continuos.

Las empresas que, por la naturaleza de su actividad, extiendan el régimen de trabajo a turnos incluyendo sábados y domingos, podrán efectuarlo completando los equipos para cubrir los turnos necesarios. Esta modalidad es la denominada 4º turno.

Las empresas con régimen de trabajo a turnos publicarán, con cinco días de antelación, un cuadrante de rotación de turnos con todos los trabajadores y las trabajadoras de un mismo equipo, guardando períodos de cadencia igual para todos los trabajadores y las trabajadoras, no pudiendo permanecer ningún trabajador o trabajadora más de dos semanas consecutivas en el turno de noche salvo adscripción voluntaria.

El personal afectado por régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes percibirá una compensación económica del 7% del salario base por día trabajado, en concepto de Plus de Turnos. Dicha compensación será como mínimo del 13% para los trabajadores y las trabajadoras con régimen de trabajo a turnos de lunes a domingos.

La percepción de esta compensación económica será compatible con el Plus de Nocturnidad.

En aquellos centros de trabajo en los que estén instaurados sistemas de rotación de 4º turno, se insta a negociar, en los tres meses posteriores a la firma del presente Convenio, la posibilidad o no, de establecer el sistema del 5º turno en el centro de trabajo. Las condiciones de trabajo del mismo y su compensación económica deberán ser acordadas en dicha negociación.

En todo caso, la jornada realizada en cualquiera de las modalidades de trabajo a turno, no superará la pactada en convenio compensándose el exceso en descanso sustitutorios.

Las modificaciones sustanciales colectivas que se produzcan en el sistema de trabajo a turnos deberán ir precedida de un período de consultas de quince días con la RLT para llegar a acuerdos en su implantación.

En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado de este a la Comisión Mixta paritaria, la cual se reunirá forzadamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación.

La decisión empresarial será ejecutiva para el caso de que no se llegase a acuerdo en la comisión o no se reuniese en el plazo de 30 días referidos.

Únicamente si la comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de los 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la comisión.

Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en Derecho procedan.

A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, las definidas como tales en el artículo 41 del ET y en las empresas de 10 o más trabajadores y trabajadoras, las que afecten a más del 40% de la plantilla.

Nocturnidad: **ARTÍCULO 17. - NOCTURNIDAD**

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajo nocturno será del 30% sobre el salario base según convenio, y se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- a. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- b. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.
- c. Ningún trabajador o trabajadora permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria

**CANTABRIA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2024

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 24º- PLUS DE CUARTO Y QUINTO TURNO**

Los trabajadores que desempeñen su jornada habitual de trabajo en régimen de cuarto y/o quinto turno percibirán por los períodos de trabajo comprendidos en sábado, domingo o festivo, un plus del 80% sobre el valor de la hora ordinaria de la categoría profesional del trabajador.

Nocturnidad: **Artículo 13º- PLUS DE NOCTURNIDAD**

1. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, sin perjuicio de su modificación de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.
2. La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos semanalmente, como mínimo, dentro de la misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo caso oír el informe del comité de empresa o delegado de personal.
3. Queda exceptuado del cobro de plus por trabajo nocturno:
  - El personal vigilante de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.
  - El personal ocupado en jornada diurna que hubiera de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.
4. Los trabajadores con derecho a percibir este plus percibirán un complemento del 25 por 100 sobre su salario base, que será independiente de los que procedan por los conceptos de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.
5. La percepción del indicado plus se ajustará a las siguientes normas:
  - Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se percibirá el plus correspondiente a las horas trabajadas.
  - Trabajando en dicho período nocturno más de cuatro horas, se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en el período indicado.

**CASTELLÓN**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 37.- Plus Turnicidad.**

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de turnos de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche, percibirán durante la vigencia del presente convenio, en concepto de plus de turnos, las cantidades correspondientes a su grupo profesional establecidas en las Tablas Salariales del Artículo 46, como consecuencia de haber transformado los porcentajes que se recogían en el anterior convenio en cantidades fijas y concretas para cada grupo profesional, permaneciendo tales cantidades congeladas durante toda la vigencia del convenio, y supeditado su percibo a que se siga prestando sus servicios con Turnicidad.

Este plus no será compensable ni absorbible por los conceptos reflejados en el Artículo 46, ni por aquellos pluses o incentivos que vengan derivados de un sistema científico de producción.

Nocturnidad: **Artículo 38.- Nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno, el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, las horas trabajadas durante dicho período se abonarán incrementadas, como mínimo en un 25% sobre el salario base.

**CEUTA**

Denominación: SECTOR DEL METAL

Vigencia: 2023-2026

Complemento de trabajo a turnos: **NO**Nocturnidad: **ARTÍCULO 24º NOCTURNIDAD.**

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas. La compensación por trabajo nocturno será del 30% sobre el Salario Base Convenio, y se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- a. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin superar más de tres, la compensación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de tres horas, se cobrarán con la compensación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.
- c. Ninguna persona trabajadora permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

**CIUDAD REAL**

Denominación: SECTOR SIDEROMETALÚRGIA

Vigencia: 2022-2024

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 32. Plus de turnicidad.**

Los/las trabajadores/as que desarrollen su actividad en empresas que tengan implantado régimen de turnos, percibirán el 7% del salario base mensual.

Nocturnidad: **Artículo 31. Plus nocturnidad.**

Los/las trabajadores/as que realicen su jornada laboral entre las 22 horas y 6 horas, percibirán de sus empresas el 25% del salario base por día de trabajo en que lo efectúen.

Cuando los trabajadores/as desarrollen su actividad en jornada nocturna, y estos no realicen la jornada completa, se abonará dicha nocturnidad en la parte proporcional que hayan trabajado

**CÓRDOBA**

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL

Vigencia: 2023-2025

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 25. Plus de turnicidad**

Se establece un plus de turnicidad para aquellas personas trabajadoras que estén a tres turnos (mañana-tarde-noche), con una cuantía de 1,5€ por día efectivo de trabajo. Este plus se abonará a partir de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia y se adaptará el calendario laboral de las personas trabajadoras que estén a turnos.

Nocturnidad: **Artículo 22. Plus de Nocturnidad**

1. Se tendrá derecho a cobrar este Plus cuando los trabajadores/as de dicha empresa realicen los trabajos comprendidos entre las veintidós y las seis horas.
2. Todos los trabajadores/as con derecho a percibir el Plus de Nocturnidad percibirán una cantidad del 28% sobre su Salario Convenio.
3. Este Plus será independiente de las cantidades que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos tóxicos, penosos o peligrosos les correspondan.
4. El pago del plus de nocturnidad se podrá mensualizar, repartiéndolo en el ejercicio, siempre y cuando haya acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en las empresas en las que los hubiere.

**CORUÑA (A)**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2020-2024

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 50.- TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS.**

2. Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según el cual el personal afectado ocupa sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para las personas trabajadoras la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Cuando concurren turnos alternativos rotatorios, en el año 2021 se abonarán a 2,87 euros por día y en los casos en que, por aplicación del régimen de turnos se tenga que trabajar domingos y festivos, se abonarán 8,63 euros. En el año 2022 estos importes pasarán a ser de 2,99€ y 8,98€ respectivamente. Ninguna persona trabajadora estará en el mismo turno más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Nocturnidad: **Artículo 50.- TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS**

1. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, y se adaptará a la normativa vigente en cada momento. La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:
  - a. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
  - b. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, esté comprendida o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, el personal de portería y los/as serenos que fueran contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente. De la misma manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todo aquel personal de jornada diurna que tuvieran que realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos, a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos. La distribución del personal en los distintos relevos es incumbencia de la Dirección de la empresa, con objeto de que el personal no trabaje de noche de manera continuada; debe de cambiar los turnos semanalmente como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto el Comité de Empresa o delegados/as de personal emitirán el informe correspondiente.

Todas las personas trabajadoras con derecho a percibir este suplemento de nocturnidad percibirán en el año 2021 una bonificación de 9,91 euros por día efectivo de trabajo. En el ejercicio 2022 el importe pasará a 10,30 euros por día efectivo de trabajo. Para los años 2023 a 2025, este importe se actualizará de igual modo que el resto de los salarios. .

## CUENCA

Denominación: SECTOR DE METAL

Vigencia: 2020-2024

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 13º: PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea en todo o en parte nocturno por su propia naturaleza, tendrán un complemento en su retribución de un 22,5% del valor de salario/hora ordinaria.

## GIRONA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 42. Plus de nocturnidad.**

Aquellas personas trabajadoras que trabajen entre las 22 horas y las 6 horas del siguiente día percibirán en concepto de complemento salarial de puesto de trabajo un 25% de los conceptos fijos asimilables al salario mensual correspondiente a su nivel profesional en función de las horas realmente trabajadas dentro de este horario.

## GRANADA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **ARTÍCULO 18. PLUS DE NOCTURNIDAD**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo en horario nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará a aquella que realice normalmente en periodo nocturno más de tres horas de su jornada diaria de trabajo. Las horas de trabajo nocturno tendrán un incremento del 20% sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos. Cuando la jornada nocturna sea superior a cuatro horas, el incremento del 20% se aplicará sobre la jornada completa. Se respetarán en todo caso, las cantidades que a la entrada en vigor de este convenio viniera percibiendo la persona trabajadora por este concepto.

## GUADALAJARA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2023

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Art. 45. Complemento de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 30% sobre el salario de la primera columna de este convenio.

**GUIPÚZCOA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2026

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 20.º Trabajo nocturno.**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas. La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- a. Trabajando en dicho período nocturno más de 1 hora sin exceder de 4, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno, el personal vigilante de noche, porteros/as y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 20% sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

**HUELVA**

Denominación: SECTOR DE MONTAJES

Vigencia: 2022-2024

Complemento de trabajo a turnos: **Art. 22.º Trabajos a turnos.**

Las empresas podrán establecer un régimen de turnos en ciclos de ocho horas de mañanas, tardes y noches, cuando así lo requieran las necesidades del servicio y de acuerdo con la legislación vigente.

En los supuestos de trabajos a turnos o turnos rotativos regular, el régimen de rotación, así como la plantilla de sustituciones por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Cubre turnos: La modalidad del cubre turnos consiste en que la persona trabajadora designada (no turnista habitual) tiene la obligación de cubrir el puesto de trabajo dejado por otra persona trabajadora (turnista habitual), por cualquier causa.

En los centros en los cuales estén establecidos los turnos, se regularán de la siguiente forma:

- a. La empresa formará este servicio con personal voluntario que se ofrezca al mismo, previa lista anual rotativa y que firmaran las propias personas trabajadoras, obligándose con ella a cumplir dicho servicio hasta el final del año en que se incorporó a la lista.
- b. En caso de que con el personal voluntario no se pudiera cubrir este servicio, la empresa podrá contratar personal de nueva contratación para prestar dichos servicios en las mismas condiciones establecidas en este artículo.
- c. Una vez formalizada las listas, estas serán rotativas y anuales.
- d. El régimen de turnos será el requerido por el cliente.
- e. Cualquier turnista que al final de su jornada laboral no le hubiera llegado su relevo, esperará 3 horas para que en dicho plazo y una vez comunicado a la empresa, localice al cubre turnos correspondientes. Todas las personas trabajadoras cuya actividad se desarrolle en trabajos a turnos percibirán un complemento denominado TURNICIDAD consistente en la cantidad mensual establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos mensuales o la parte proporcional que corresponda en caso de mes incompleto.

Nocturnidad: **Art. 21.º Trabajos nocturnos.**

Se considerará jornada nocturna la comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La bonificación por jornada nocturna se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

Todas las personas trabajadoras cuya actividad se desarrolle completamente en jornada de noche percibirán un complemento denominado NOCTURNIDAD consistente en un 25% de su salario base regulados en el presente convenio y por día efectivamente trabajado.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se viniera disfrutando por este concepto.

Y cuando la actividad no se desarrolle completamente dentro del período nocturno percibirán las retribuciones establecidas en el presente convenio y en proporción a las horas realizadas.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento las personas trabajadoras ocupadas en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos, a consecuencia de la puesta en marcha del plan de actuación de emergencia vigente en cada momento.

## HUELVA

Denominación: AUTOMOCIÓN

Vigencia: 2021-2023

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **ARTÍCULO 14º.- NOCTURNIDAD.**

Se considerará jornada nocturna la comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La bonificación por jornada nocturna se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

Todos los trabajadores cuya actividad se desarrolle completamente en jornada de noche percibirán un complemento denominado NOCTURNIDAD consistente en un 25% de su salario base regulados en el presente convenio y por día efectivamente trabajado.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que el trabajador viniera disfrutando por este concepto.

Aquellos trabajadores cuya actividad no se desarrolle completamente dentro del período nocturno percibirán las retribuciones establecidas en el presente convenio y en proporción a las horas realizadas.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de la puesta en marcha del plan de actuación de emergencia vigente en cada momento.

## HUESCA

Denominación: INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DE METAL

Vigencia: 2023-2026

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **ARTÍCULO 30.- NOCTURNIDAD.**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, pudiendo ser el mismo adelantado o retrasado, con autorización de la Inspección de Trabajo.

Este trabajo nocturno tendrá una bonificación que se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) La bonificación del trabajo nocturno será la cuantía correspondiente al 20% del salario base, calculado aplicando la siguiente fórmula: "salario base día por los días laborables del año (comprendidos de lunes a sábado y excluyendo domingos, festivos y los días de vacaciones) que señalan el convenio, todo ello dividido para el número de horas de jornada al año. La resultante será el valor de la hora por grupo profesional que se tendrá que multiplicar por la bonificación del 20% y posteriormente multiplicarlo por el número de horas de la jornada nocturna.

b) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas. c) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

## JAÉN

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 38. Plus de nocturnidad.**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas. Trabajando en dicho periodo nocturno, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas. Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no, entre las 22 y las 6 horas.

Queda exceptuado del cobro el personal vigilante de noche que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente. De igual manera quedan excluidos del cobro, todos aquellos trabajadores/as ocupados en jornadas diurnas que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos por acontecimientos catastróficos o calamitosos. La bonificación por estos trabajos será del 20% sobre el salario base.

En la aplicación de este artículo se respetará cualquier mejora más beneficiosa que pudiese estar establecida, por decisión voluntaria de la empresa o por contrato individual o colectivo con los trabajadores/as



## LEÓN

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2015-2024

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 32.-Turnicidad.**

El trabajador que preste sus servicios en turnos rotatorios y a jornada completa en cada turno, percibirá un plus del 8% sobre el salario base mensual y en proporción al tiempo trabajado a turnos. aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un plus de turnicidad, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

Nocturnidad: **Artículo 31.º.-Nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario, percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el período nocturno, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza

## LLEIDA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2023

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 36 – Plus de trabajos nocturnos**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza tendrán la retribución correspondiente al salario hora base más un 25%.

## LUGO

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2025

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 50.- COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNOS.**

50.1.- Trabajadores contratados en régimen de jornada ordinaria que vean modificado dicho régimen por la jornada laboral en turnos rotativos percibirán un complemento consistente en el 20% del Salario Base de convenio.

50.2.- El personal laboral que preste servicios a empresas de cualquiera de los sectores indicados en el artículo 17 de este Acuerdo que hayan sido adjudicados los servicios de mantenimiento o servicios industriales de una empresa principal que trabaje en jornada laboral en turnos rotativos, tendrá derecho a percibir un complemento de trabajo por turnos siempre que dicho personal también preste servicios en jornada laboral en turnos rotativos en las instalaciones de la empresa principal.

El importe de este complemento por trabajo por turnos, que se aplicará a partir del mes siguiente la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, será del 20% del salario base cuando los turnos rotativos sean mañana/tarde/noche, y el 10% del salario base cuando los turnos son rotativos. mañana tarde.

El complemento previsto en este artículo no será consolidado, salvo acuerdo expreso con la empresa, y estará vinculado a la alternancia efectiva de turnos.

Nocturnidad: **Artículo 51.- TRABAJO NOCTURNO Y PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la tarde y las seis de la mañana. Las horas trabajadas durante el período nocturno se retribuirán específicamente a través del denominado bonificación nocturna, consistente en el 20% del salario base, que se regirá por las siguientes reglas:

- a. Trabajar en el período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se percibirá el plus exclusivamente por las horas trabajadas en el período nocturno.
- b. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el plus por la totalidad del día, esté o no incluido en dicho plazo. El plus de nocturnidad será independiente de la retribución específica que pueda corresponder a las horas Trabajo extraordinario y excepcionalmente tóxico, doloroso o peligroso.

Queda excluido de la percepción del Plus de Nocturnidad el Personal cuyo salario fue establecido de acuerdo con que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y en los casos en que se haya pactado una compensación trabajo nocturno para los descansos.

La distribución del personal en los diferentes turnos es responsabilidad de la Dirección de la Empresa, dentro del condiciones del contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, y salvo la adscripción voluntaria del trabajador al turno de noche o la contratación del trabajador para prestar servicios específicamente en el turno de noche, las empresas velarán por que los trabajadores no presten servicios nocturnos de forma continua, estableciendo así un cambio de turnos semanales dentro del mismo lugar de trabajo, a menos que funcione otro sistema en la empresa de cambio de turnos, en cuyo caso se respetará -y que salvo casos comprobados de absoluta imposibilidad, en cuyo caso se informará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal.

## MADRID

Denominación: SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL

Vigencia: 2021-2023

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 39. Complemento de nocturnidad.**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas. Todas las personas trabajadoras que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 25 por 100 calculado sobre el salario de convenio, más en su caso, el complemento "ex categoría", según la fórmula establecida en la Comisión Paritaria. Este complemento se regirá por las normas siguientes:

- a. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- b. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

Quedan exceptuados del cobro del complemento por trabajo nocturno los porteros y porteras que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente. De igual manera quedan excluidos del mencionado complemento todas las personas trabajadoras ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos cada dos semanas, como mínimo, dentro de un mismo grupo profesional, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyos supuestos oír el informe del comité de empresa o delegadas y delegados del personal.

Estos complementos serán independientes de las retribuciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos les corresponda. Las empresas que efectúen la calificación de puestos de trabajo o valoración de tareas y al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, que tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, abonen como incluidos en las remuneraciones tales complementos, estarán exentas de efectuar el pago separado de estos complementos.

## MÁLAGA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2019-2024

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 24. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y de jefe de equipo, festivos y montajes.**

Los de turnos rotativos (mañana, tarde y noche) percibirán un plus de 103,015 euros mensuales, para el año 2023.

Nocturnidad: **Artículo 24. Plus por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y de jefe de equipo, festivos y montajes.**

Aquellos trabajadores que por su jornada laboral tuvieran que trabajar sábados, domingos y festivos cobrarán un plus equivalente al 40% del salario base de su categoría más antigüedad. Aquellos trabajadores que por jornada laboral tuvieran que trabajar en jornada nocturna, cobrarán un plus equivalente al 35% del salario base de su categoría profesional más antigüedad.

## MÁLAGA

Denominación: AUTOMOCIÓN

Vigencia: 2022-2023

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **NO**

## MELILLA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2011

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **NO**

## MURCIA

Denominación: SECTOR INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2023-2025

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 31.º- Pluses especiales.**

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera.

La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del veinticinco por ciento.

Dichos pluses, en su caso, se acumularán cobrándose varios, si procediera, por un mismo trabajo. En tanto no se modifique la legislación vigente, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario o empresaria que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral. La jornada de trabajo de los/as trabajadores/as nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores y trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador/a nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

## NAVARRA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2026

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 48. Plus de nocturnidad.**

1. Para aquellas Empresas existentes al momento de la firma del presente Convenio:

- La cuantía media que este Plus tuvo en 2021, se incrementará para 2022, en el 4,5%.
- Para determinar la cuantía diaria que este concepto haya de tener en 2023, 2024, 2025 y 2026, se incrementarán los valores medios que hubieran tenido en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate en el porcentaje de aumento que resulte de la aplicación de los criterios establecidos para los Salarios Garantizados en el artículo 41.A apartados B), C) y D).

2. Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de este Convenio, abonarán el Plus de Nocturnidad diario, aplicando, en cada uno de los dos años de vigencia, la siguiente fórmula:

$$\text{Salario garantizado} \times 0,0476 \cdot 100$$

3. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excesivamente penosos, tóxicos y peligrosos, le corresponden.

## NAVARRA

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS

Vigencia: 2022-2024

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 39 -Plus de nocturnidad:**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10.00 de la noche y las 6.00 de la mañana.

La jornada de trabajo del personal nocturno no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará personal nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada de trabajo, así como a aquél, que se prevea que pueda realizar en tal período una parte no inferior a 1/3 de su jornada anual.

Dicho plus de nocturnidad tendrá una cuantía equivalente al 25% del Salario real de la persona trabajadora.

Los incrementos de salarios que pudieran suponer la aplicación de la anterior fórmula sobre los salarios que viniesen percibiendo el personal en función de su trabajo nocturno, podrán ser absorbidos y compensados con las cantidades que viniesen percibiendo por estos conceptos.

## OURENSE

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA Y TALLERES REPARACIÓN VEHÍCULOS

Vigencia: 2022-2024

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 29 - Gratificación de nocturnidad:**

Se considerará trabajo nocturno al comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana.

Los trabajadores que tengan derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirán una bonificación del 25% sobre el salario base que figura en la tabla anexa I. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que en concepto de horas extras y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, le corresponda.

## PALENCIA

Denominación: INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2023-2025

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 24 - PERCEPCIONES ECONÓMICAS:**

1. Estructura, composición y cuantificación del salario.

Las retribuciones de las personas trabajadoras se compondrán del salario base, plus de transporte y de los complementos salariales y extrasalariales que seguidamente se indican: D) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO: Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca y que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

D.1) Plus de Turnicidad: Fijado por unidad de tiempo y por el importe establecido en el Anexo de este Convenio. A la hora de comienzo y terminación de cada turno, deberán encontrarse en el puesto de trabajo las personas trabajadoras entrantes y salientes.

Nocturnidad: **Artículo 24 - PERCEPCIONES ECONÓMICAS:**

1. Estructura, composición y cuantificación del salario.

Las retribuciones de las personas trabajadoras se compondrán del salario base, plus de transporte y de los complementos salariales y extrasalariales que seguidamente se indican: D) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO: Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca y que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional. D.2) Plus de Nocturnidad: Fijado por unidad de tiempo y por importe del 30% del salario base y plus de transporte; devengable los días en que la jornada de la persona trabajadora esté comprendida entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

## PALMAS (LAS)

Denominación: ACTIVIDAD SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2024

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **ARTÍCULO 14 - PLUS DE NOCTURNIDAD:**

Los trabajadores/as considerados nocturnos, de acuerdo con lo que dispone el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una retribución específica, que consistirá en una bonificación del 20 por 100 sobre su Salario Base de Convenio.

## PONTEVEDRA

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL SIN CONVENIO PROPIO (SIDEROMETALÚRGICAS)

Vigencia: 2023-2025

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 57º. Trabajo nocturno, domingos y festivos**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana.

Los trabajadores/as que tengan derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirán una bonificación del 25% sobre el salario base que figura en la tabla anexa I. Esta bonificación comprenderá asimismo la parte correspondiente a festivos y fin de semana en que el trabajador/a realizará el trabajo nocturno. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que en concepto de horas extras y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, les corresponda. El Anexo IV de este Convenio se recoge un ejemplo práctico de cómo proceder al cálculo de coste hora en los supuestos recogidos en este artículo.

### RIOJA (LA)

Denominación: INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2021-2023

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 24 - Plus de nocturnidad:**

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas de la mañana del día siguiente percibirá un plus de trabajo nocturno en cuantía del 25 por ciento del salario base diario de su grupo profesional de la Tabla anexa del presente Convenio y del complemento personal 'ex categoría', en su caso, correspondiente a la parte del salario base que tenía con anterioridad, en caso de que fuera superior.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a 4 horas solamente se abonará el plus correspondiente al tiempo trabajado. Si las horas trabajadas en períodos nocturnos exceden de 4, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada laboral.

Queda exceptuado del percibo del presente plus de nocturnidad, el personal que realice labores de vigilancia o portería de noche, que hayan sido contratados expresamente para realizar sus trabajos durante el período nocturno.

### RIOJA (LA)

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E I.T.V.

Vigencia: 2022-2025

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 29. Trabajo nocturno.**

Todas las horas que estén comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas serán consideradas horas nocturnas.

La retribución por trabajo nocturno será del 25% del salario base, siendo su cómputo semanalmente.

La regulación quedará de la siguiente forma:

- a. Trabajando en dicho periodo nocturno menos de cuatro horas se percibirá por el tiempo trabajado.
- b. Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro se percibirá por la jornada completa.

Queda exceptuado de la consideración de trabajo nocturno los que sean nocturnos por su propia naturaleza (vigilantes de noche, porteros de noche, etc.).

### SALAMANCA

Denominación: ACTIVIDADES DE SIDEROMETALÚRGIA

Vigencia: 2020-2022

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 18.- Plus de Nocturnidad.**

Los trabajadores que realicen su trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán un complemento salarial de un 25% del salario base correspondiente a su categoría profesional, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

- a. Trabajando en dicho periodo nocturno una hora o más, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por horas trabajadas.
- b. Si las horas trabajadas, durante el periodo nocturno, exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

## SEGOVIA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2023

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 22. Plus de turnicidad.**

El trabajador que preste sus servicios en turnos rotatorios y a jornada completa en cada turno, percibirá un plus del 5% sobre el salario base mensual y en proporción al tiempo trabajado en turnos. Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un plus de turnicidad, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

En aquellas empresas en que se trabaje en tres turnos, de forma continuada, se abonará a cada trabajador por cada domingo y/o festivo (nacional, autonómico y local) un complemento en cuantía de 28,18 euros, además del porcentaje más arriba indicado.

Nocturnidad: **Artículo 29. Nocturnidad.**

Los trabajadores que realicen su trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán un complemento salarial de un 25% del salario base correspondiente a su categoría profesional, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

- a. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- b. Si las horas trabajadas, durante el período nocturno, exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

## SEVILLA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2023

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 14.º Retribuciones. 14.12. Trabajo nocturno.**

Se regulará por lo dispuesto en el Artículo 36.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores. A tenor de lo dispuesto en el punto segundo del Artículo 36 del E.T., la retribución específica por dicho trabajo nocturno se denomina plus de nocturnidad, y su importe será el 25% del salario base (Columna A) del Anexo II. No devengarán derecho al plus cuando el salario se halla establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

## SORIA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento de trabajo a turnos: **Art. 18º.- Plus de turnicidad.**

Todo el personal contratado que realice su jornada en régimen de trabajo a turnos, en compensación al esfuerzo que supone este sistema, percibirá un plus de 79,25 euros mensuales en 2023, 82,14 euros mensuales en 2024. Su cuantía se ha incrementado en los mismos términos establecidos para el salario.

Para el año 2025, se incrementará en los mismos términos que el salario.

Nocturnidad: **Art. 17º.- Plus de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza tendrán una retribución específica.

El personal contratado que realice jornada de trabajo nocturna percibirá, con independencia de la categoría que ostenten, un plus por jornada trabajada de 13,21 euros en 2023, 13,69 euros para 2024. Su cuantía se ha incrementado en los mismos términos establecidos para el salario.

Para el año 2025, se incrementará en los mismos términos que el salario.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

- a. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

## TARRAGONA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2025

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 109. Retenes, turnicidad y nocturnidad.**

- b. El plus de nocturnidad se abonará a razón del 25% del salario convenio. El plus de turnicidad se abonará a razón del 20% del salario convenio. Ambos pluses son incompatibles. En caso de concurrencia de las dos circunstancias, se abonará el 25% en concepto de plus de nocturnidad.

Nocturnidad: **Artículo 18. Pluses 18.2. Plus de nocturnidad.**

Será un 25% sobre el salario convenio.

## TENERIFE

Denominación: SIDEROMETALÚRGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS

Vigencia: 2020-2024

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **ARTÍCULO 17º BIS. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.**

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

Todos/as los/as trabajadores/as que realicen su trabajo en dicho período, percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 20% del Salario Base vigente en cada momento, en proporción a las horas

trabajadas en ese período, y siempre y cuando no percibieran ninguna remuneración en su nómina que compensase o superase la que le pudiera corresponder en caso de aplicar esta norma en dicho período de tiempo, y si especifica expresamente que dicha compensación retribuye el trabajo nocturno.

## TERUEL

Denominación: LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL

Vigencia: 2020-2022

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 26º.- Nocturnidad.**

El trabajo nocturno tendrá un incremento en su retribución equivalente al 35% del salario base de su respectivo grupo. Considerándose como trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Este plus no se percibirá en aquellos casos en que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

## TOLEDO

Denominación: INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2021-2024

Complemento de trabajo a turnos: **Art. 32.- COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO. -**

- a. **PLUS DE TURNICIDAD. -**

Aquellos trabajadores que realicen su trabajo en turnos rotativos (semanales, quincenales o cualquier otra periodicidad), excluyendo por tanto las empresas con sistema de trabajo de turnos fijos, o trabajadores adscritos a turnos fijos, aunque la empresa tenga establecidos turnos rotativos, percibirán en concepto de Plus de Turnicidad un mínimo del 10% del salario base mensual durante la vigencia del Convenio Colectivo. Se respetarán cantidades superiores que por este concepto pudieran percibir los trabajadores.

Nocturnidad: **Art. 32.- COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO. -**

- b. **PLUS DE NOCTURNIDAD. -**

Los trabajadores con derecho a percibir el plus de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de este Convenio, lo harán con un complemento del 30% sobre su salario base, por las horas computadas como nocturnas. Se respetarán cantidades superiores que por este concepto pudieran percibir los trabajadores.

## VALENCIA

Denominación: SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL

Vigencia: 2023-2026

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 17. PLUS DE TURNICIDAD**

Se considera que existe trabajo a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores y trabajadoras deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes, de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche.

Para los supuestos anteriormente descritos, y para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del trabajo a turnos, se abonará un plus de turnicidad, consistente en un 3% del salario grupo diario, por los días que efectivamente se trabaje a turnos. En la cantidad pactada como plus, se encuentran incluidos los posibles supuestos de penosidad por estrés o similares inherentes al propio trabajo a turnos, sin que en ningún caso sea aplicable para estos supuestos el art. 19 de convenio.

Las partes firmantes reconocen la importancia que la flexibilidad derivada del trabajo a turnos tiene para la competitividad de las empresas.

Las empresas que en la actualidad ya retribuyan el sistema de trabajo a turnos, podrán absorber y/o compensar el plus que se fija en este artículo con las cantidades que tengan previamente establecidas.

Nocturnidad: **Artículo 18. NOCTURNIDAD**

El plus de nocturnidad se ajustará a lo previsto en el artículo 36 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. Su cuantía será del 25% sobre salario grupo.

## VALLADOLID

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 22º.- Plus de Turnicidad.**

Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se establece un plus de turnicidad para aquellos trabajadores que de forma habitual fueran a realizar su jornada ordinaria bajo indicado régimen de turnos, en la cantidad de 36,57 euros mensuales en el año 2023, con la revisión, en su caso, fijada para los salarios en el artículo 15.

En los años 2024 y 2025, el plus de turnicidad se incrementará en los mismos porcentajes y, en su caso revisión, fijada para los salarios en el artículo 15.

El personal a turno será el que en cada momento señale la empresa, atendiendo a las necesidades de la misma.

Nocturnidad: **Artículo 20º. - Nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Las horas trabajadas durante los periodos indicados, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por ciento sobre el salario base.

## VIZCAYA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2025

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 10.—Plus de nocturnidad**

1. Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
2. Por este concepto se abonará a la persona trabajadora, por día efectivamente trabajado en esta condición, un plus de:
  - Para el año 2023: 8,69 euros/día o 1,12 euros/hora.
  - Para el año 2024: 8,86 euros/día o 1,14 euros/hora.
  - Para el año 2025: 9,08 euros/día o 1,17 euros/hora.

Las cuantías fijadas por este concepto para el año 2023 entrarán en vigor el 1 de enero de 2023.
3. Se respetará a las personas trabajadoras que perciban cantidades superiores por este Concepto el cobro de las mismas.



## ZAMORA

Denominación: INDUSTRIA DEL METAL

Vigencia: 2020-2023

Complemento de trabajo a turnos: **Artículo 21.º- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS, COMPLEMENTARIOS E INDEMNIZATORIOS.**

Los conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios que se establecen en este convenio son los siguientes:

B. Complementos: 4.- Plus de Turnicidad- Los trabajadores realicen su jornada en régimen de trabajo a turnos, en compensación al esfuerzo que supone este sistema, percibirán un plus de 37 euros. Referido plus se abonará en doce mensualidades anuales si el trabajador realiza la jornada en régimen de trabajo a turnos de manera habitual.

Nocturnidad: **Artículo 21.º- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS, COMPLEMENTARIOS E INDEMNIZATORIOS.**

Los conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios que se establecen en este convenio son los siguientes:

B. Complementos: 5.- Plus de nocturnidad.- Los trabajadores que tuviesen que realizar algún trabajo durante la noche y siempre que el mismo no sea nocturno por su propia naturaleza, percibirá un complemento equivalente al 30 por ciento del salario base, en concepto de plus de nocturnidad.

## ZARAGOZA

Denominación: SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL

Vigencia: 2023-2026

Complemento de trabajo a turnos: **NO**

Nocturnidad: **Artículo 19. Trabajos nocturnos.**

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a percibir un plus de nocturnidad.

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

Este trabajo nocturno tendrá una bonificación según tabla recogida en el anexo VI que se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- a. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

La bonificación del trabajo nocturno será la cuantía correspondiente al 20% del salario convenio y al 20% del complemento «ex categoría», de las tablas salariales según anexo VI.

Para los años 2025 y 2026, se le aplica lo regulado en el art.13. (retribuciones) y art. 14 (actualización salarial) del presente convenio colectivo, una vez constituido con arreglo a lo dispuesto en este artículo no será compensable ni absorbible, según tabla recogida en el anexo VI.

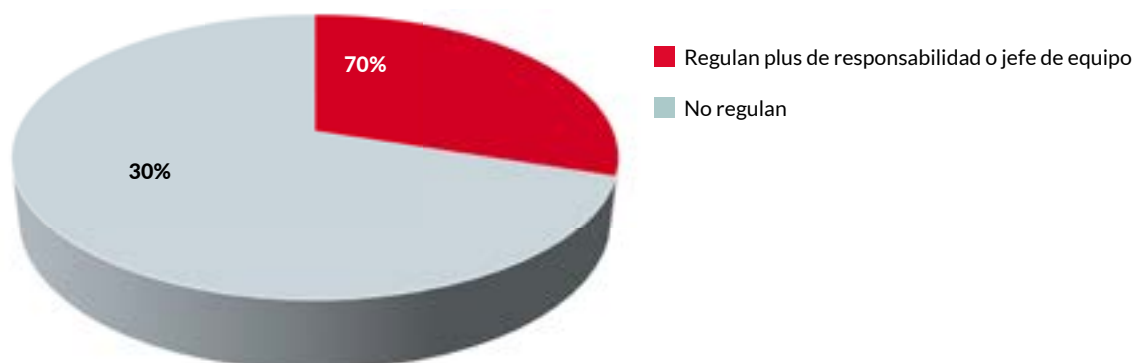
### 7.4.3.3. Complementos de Responsabilidad o de Jefe de Equipo

La característica básica de este tipo de complementos se encuentra en su origen. La percepción de este complemento de Responsabilidad y de Jefe de Equipo se origina en la responsabilidad de ciertos puestos de trabajo que conllevan la supervisión de un número determinado de personas trabajadoras.

El Plus de Responsabilidad y de Jefe de Equipo se encuentra regulado tan solo en 18 de los 60 Convenios del Sector del Metal, que suponen un 30% del total.

En este porcentaje hemos incluido, por afinidad, el Plus de Oficial Técnico de Diagnóstico que recoge el Convenio de Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra, y que consiste en una cantidad mensual que perciben las personas trabajadoras que realizan este tipo de funciones.

**Gráfico 16. Plus responsabilidad o plus jefe de equipo**



En cuanto a la caracterización de este plus, hay que denotar que es muy similar en casi todos los convenios que lo tienen recogido, reproduciendo el contenido del artículo 79 de la extinta Ordenanza Laboral.

El Plus viene caracterizado por los siguientes elementos:

- Las funciones del responsable de equipo deben ser de categoría superior a la de los trabajadores y trabajadoras a su cargo.
- Dicho equipo debe ser de entre 3 y 8 personas (hasta 12 en el Convenio de Madrid).
- Es un complemento que se origina por las mencionadas funciones, no teniendo carácter consolidable, aunque varios convenios recogen que si se desempeña esa función durante un año consecutivo o tres en periodos alternos el complemento se mantiene hasta que quede superado por un ascenso a superior categoría
- En cuanto a su importe, aunque algunos convenios recogen su percepción por un importe mensual reflejado en tablas salariales, lo común es que se emplee un porcentaje del salario de la categoría, el 20%, tal como lo recogía la antigua Ordenanza.

Los artículos que recogen los convenios del metal respecto del plus jefe de equipo son:

#### ASTURIAS

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL

Vigencia: 2021-2023

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Art. 25.4. Plus de jefatura de equipo.**

Tendrá una cuantía por día trabajado, según tabla anexa.

#### ASTURIAS

Denominación: SECTOR MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL METAL

Vigencia: 2021-2024

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Art. 24.4.Plus de jefatura de equipo.**

Tendrá una cuantía por día trabajado, según tabla anexa.

## ASTURIAS

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN DEL AUTOMÓVIL

Vigencia: 2020-2023

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Art. 21.—Plus de jefatura de equipo**

El jefe de equipo percibirá un Plus mensual por tal concepto de 175,73€ para el año 2020

## BALEARES

Denominación: SECTOR METAL

Vigencia: 2023-2025

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Art. 36. Plus de cap d'equip**

És cap d'equip la persona treballadora procedent de la categoria de professionals d'ofici que, fent un treball manual, assumeix el control del treball d'un grup d'oficials, especialistes, etc. en un nombre no inferior a tres ni superior a vuit. El o la cap d'equip no pot tenir sota les seves ordres persones de categoria superior a la seva. Quan el cap d'equip exerceixi les seves funcions durant un període d'un any consecutiu o de tres anys en períodes alterns, si després cessa en les seves funcions, se li mantindrà la retribució específica fins que aquesta quedi superada per l'ascens a una categoria superior. El plus que percebrà el cap d'equip consistirà en un 20% sobre el salari base de la seva categoria, tret que hagi estat tingut en compte dins del factor comandament, en la valorització del lloc de treball

## BURGOS

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2026

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Artículo 56. – Plus jefe de equipo.**

El jefe de equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el plus de jefe de equipo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en, al menos un 20% sobre el salario base convenio de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo

## CORUÑA (A)

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2020-2024

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Artículo 47. - PLUS DE JEFE O JEFA DE EQUIPO**

Es jefe o jefa de equipo el personal procedente del grupo profesional 5 que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no superior a diez. El jefe o jefa de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior grupo o nivel al suyo.

El Plus que percibirá en el año 2021 será de 238,57 euros mensuales. En el año 2022 este importe pasará a 248,12 euros.

Para los años 2023 a 2025, este importe se actualizará de igual modo que el resto de los salarios.

Se consolidará la percepción del plus después de que las personas trabajadoras tengan desarrolladas las tareas propias de la Jefatura de Equipo durante 18 meses consecutivos o 36 meses alternos, en un período de 10 años. Estas mismas condiciones serán aplicables a la del capataz.

## GUADALAJARA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2023

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Art. 50. Complemento de jefe de equipo.**

Las personas trabajadoras que desempeñen el cargo de Jefe de Equipo percibirán un incremento consistente en el 20% respecto al salario de la primera columna de este Convenio.

## GUIPÚZCOA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2026

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Artículo 22.º Jefes/as de equipo.**

Es Jefe/a de Equipo el personal procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8. El/la Jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya.

Cuando el/la jefe/a de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de 3 años alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica, hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada. El plus que percibirá el/la Jefe/a de Equipo consistirá en una bonificación del 20 por 100 del salario establecido en la columna «A» de las tablas salariales anexas para su categoría profesional, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

## MADRID

Denominación: SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL

Vigencia: 2021-2023

**Artículo 40. Complemento de jefatura de equipo**

Es jefe o jefa de equipo la persona trabajadora procedente del grupo profesional que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etcétera, en número no inferior a tres, ni superior a 12.

La jefa o jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior grupo profesional al suyo. Cuando el jefe o jefa de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior grupo quede aquella superada.

El plus que percibirá la jefa o jefe de equipo consistirá en un 20 por 100, calculado según lo dispuesto en el artículo 37, de su salario grupo, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

## MÁLAGA

Denominación: AUTOMOCIÓN

Vigencia: 2022-2023

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Artículo 27. Plus responsabilidad**

Este concepto es otorgado al personal que por su cargo, lleva aparejada la responsabilidad de personal directamente dependiente de él, en organización y estructura, abonándose por los valores que se especifica en la tabla anexa 1.ª de salarios.

## OURENSE

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA Y TALLERES REPARACION VEHICULOS

Vigencia: 2022-2024

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Artículo 27 - Gratificación del jefe/a de equipo:**

Es jefe/a de equipo el trabajador que efectuando trabajo manual asume el control del trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe/a de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de un grupo superior al suyo.

Cuando el jefe/a de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si después cesa en su función, se mantendrá la retribución específica hasta que por su ascenso a superior grupo quede aquella superada.

La gratificación que percibirá el jefe/a de equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su grupo o nivel salarial, a menos que se haya tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

## PONTEVEDRA

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL SIN CONVENIO PROPIO (SIDEROMETALÚRGICAS)

Vigencia: 2023-2025

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Artículo 53º. Plus Responsable de equipo**

Es Responsable de Equipo el trabajador/a procedente de la categoría de profesionales o de oficio que efectuando trabajo manual asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc. en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Responsable de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya.

Cuando el Responsable de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El 20% figurará como concepto en nómina como plus de Responsable de Equipo.

El plus que percibirá el Responsable de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría profesional o nivel salarial, a no ser que fuera tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

## SEGOVIA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2023

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Artículo 31. Plus de jefe de equipo.**

Es Jefe de Equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya.

Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el Plus de Jefe de Equipo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El salario que percibirá el Jefe de Equipo será el establecido en las tablas salariales.

## SEVILLA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021-2023

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Artículo 14.º Retribuciones.**

14.8. Plus de Jefe/a de Equipo. Es Jefe/a de Equipo la persona trabajadora procedente del Grupo de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales,

Especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya.

Cuando el Jefe/a de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe/a de Equipo, que se devengará por días naturales mientras subsistan las condiciones que determinen su retribución, consistirá en un 20% sobre el salario base de la persona trabajadora según categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor de mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Consecuentemente, cuando la persona trabajadora se mantenga ejerciendo esta responsabilidad por periodos mensuales o semanales completos, devengará el mencionado plus todos días naturales del mes o de la semana trabajada en la citada situación.

## SORIA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Art. 21º- Plus de jefatura o jefe/jefa de equipo.**

Es jefe o jefa de equipo el productor o productora procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo formado por personal oficial, especialista, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe o jefa de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya. Cuando el jefe o jefa de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o tres en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el plus de jefe o jefa de equipo hasta que por su ascenso a superior categoría, quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe o jefa de equipo consistirá en un 20% del salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

## TARRAGONA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022-2025

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Artículo 18. Pluses**

18.1. Plus jefe de equipo. El plus jefe de equipo se mantiene en las mismas condiciones que está regulado en el vigente Convenio colectivo.

## VALLADOLID

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023-2025

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Artículo 21º. - Plus de Jefe de Equipo.**

Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asuma el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un veinte por ciento sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

## ZAMORA

Denominación: INDUSTRIA DEL METAL

Vigencia: 2020-2023

Plus de Jefe de Equipo y Plus de Responsabilidad: **Artículo 21º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS, COMPLEMENTARIOS E INDEMNIZATORIOS.**

Los conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios que se establecen en este convenio son los siguientes: B) Complementos: 2.- Plus de Jefe de equipo.- es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc. en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya. cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres en periodos alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá el plus de jefe de equipo hasta que por su ascenso a superior categoría, quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20% del salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

#### 7.4.3.4. Otros Complementos relacionados con el puesto de trabajo

Con mucha menor asiduidad aparecen recogidos en los Convenios Colectivos del Sector del metal otro tipo de cláusulas relacionadas de modo directo o indirecto con los cometidos, tareas y organización del trabajo, como son por ejemplo, los que se devengan por las personas trabajadoras que realizan determinadas tareas concretas.

Entre estos podemos citar como los más frecuentes:

- Plus de Embarque y Plus de trabajo de construcción y reparación de Buque, que perciben las personas trabajadoras que realizan trabajos en embarcaciones en los Convenios de Cádiz y A Coruña respectivamente.
- Plus industrial, que se recoge en el Convenio de Montajes de Huelva, para las personas trabajadores que realizan su trabajo en las Industrias del polo químico.
- Plus de parada, recogido en los Convenios de Tarragona, Ciudad Real y Murcia, en esta última con el nombre de Plus de desempeño, aplicable a las personas trabajadoras que lo hacen entre otras, en las refinerías y nucleares.
- Plus de hospitales, para las personas trabajadoras que desempeñan funciones en los centros sanitarios, Navarra, Sevilla y Jaén.

En cuanto a los pluses que retribuyen situaciones de especial disponibilidad encontramos los de guardias, retenes y similares, que aparecen recogidos, entre otros, en los Convenios de Córdoba (Plus de servicios permanentes), León (guardia y retén), Lugo (plus de disponibilidad), Tarragona (plus de retén), o Montajes de Huelva (Plus de reten de fin de semana).

Sobre este plus de guardias, retenes y disponibilidad, hay que destacar que el III CEM publicado 19 de diciembre de 2019 ya recoge en su disposición adicional cuarta que, *“Los convenios colectivos de ámbito inferior deberán regular las guardias, retenes, disponibilidad, etc”*, también el IV CEM lo mandata, por lo que se está produciendo un flagrante incumplimiento por parte de todos aquellos convenios del sector del metal que no lo regulan. Por este motivo, en la actual negociación del V CEM, la parte sindical queremos establecer una regulación general de este plus en el convenio estatal, quedando su concreción económica a los ámbitos inferiores.

#### 7.4.4. Incremento Salarial y Cláusula de Revisión Salarial

El contexto económico en el que se ha desarrollado la negociación colectiva en los Convenios del Sector del metal ha venido claramente influenciado por las altas tasas de inflación registradas tras la pandemia del COVID-19.

Así, la tasa de Inflación registrada en el año 2023 ascendió al 3,1%, en un contexto de inflación claramente a la baja, tras dos años de registrar tasas de inflación elevadísimas y casi desconocidas desde los años 80 (2021: 6,5% y 2022: 5,7%).

El análisis sobre los incrementos salariales y las cláusulas de revisión salarial que realizamos se circunscribe al año 2023, último año cerrado y con datos definitivos.

El Incremento salarial medio pactado en los 57 Convenios del Sector Metal que tenían pactados incrementos salariales para 2023, y que afectan, según datos de REGCON, a 1.131.894 personas trabajadoras fue del **3,22%**, ligeramente por encima del dígito en el que terminó la inflación de dicho año, aunque por debajo de las recomendaciones del V AENC que recomendaba una subida del 4% para dicho año. La media ponderada de dicho incremento salarial fue del **3,03%**.

De media, se ha conseguido que las personas trabajadoras del sector mantengan el poder adquisitivo de los salarios, con las matizaciones de que estamos hablando de una media ponderada.

Así, de los 57 Convenios colectivos que tienen pactado el incremento para 2023, 28 de los mismos, que afectan a 437.142 personas trabajadoras (un 39% del total) tenían pactado un incremento salarial superior a esta media ponderada.

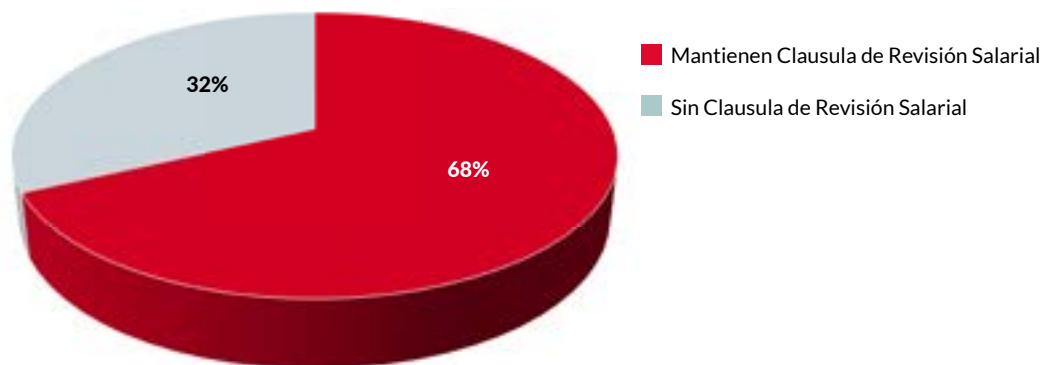
De los 29 Convenios Colectivos que tenían pactado un incremento salarial inferior a la media, con afectación de 694.752 personas trabajadoras, que suponen un 61% del total, hay que hacer la mención de que la inmensa mayoría de estos (20 convenios, que afectan a 601.624 personas trabajadoras) contienen en sus redactados algún tipo de cláusula de Revisión salarial, bien de carácter anual o bien de carácter plurianual, bajo diferentes modalidades.

Ello supone que, con todas las matizaciones que afectan al tipo de cláusula de revisión que opera en cada Convenio, la inmensa mayoría de personas trabajadoras afectadas por convenios sectoriales de la industria del metal han visto incrementados sus salarios en torno al IPC de 2023.

En un contexto inflacionista como en el que nos desenvolvemos, el mantenimiento de la Cláusula de Revisión Salarial resulta vital, por cuanto permiten que las condiciones económicas pactadas para alguno o para todos los años de vigencia del Convenio no pierdan virtualidad, manteniendo así el poder adquisitivo en los casos en que el IPC sea superior al incremento pactado, lo que se ha producido en un número importante de Convenios.

En el periodo de efectos económicos de 2023, 39 convenios, que suponen el 68% del total de los que tenían pactado incremento para 2023, mantenían en sus redactados, cláusulas de revisión salarial de diversos tipos:

**Gráfico 16. Convenios metal y cláusula de Revisión Salarial**



La afectación sobre el total de las personas trabajadoras de la Cláusula de Revisión salarial es, sin embargo, mucho más amplia, ya que estos 39 Convenios que mantienen la cláusula de revisión salarial afectan a un total de 947.314 personas trabajadoras (84% del total).

Entre las cláusulas de revisión salarial pactadas en los convenios, existe diferente casuística, tanto en lo que se refiere a los efectos de la misma como al periodo económico tomado como referencia para su activación.

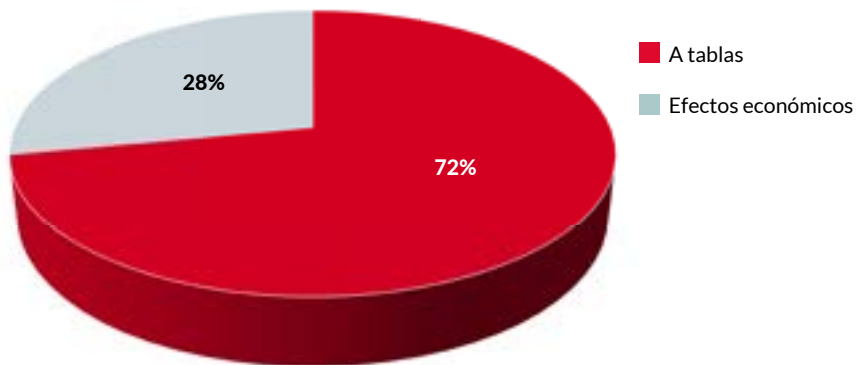


#### 7.4.4.1. Cláusulas de Revisión salarial según efecto económico

##### Con efecto a tablas

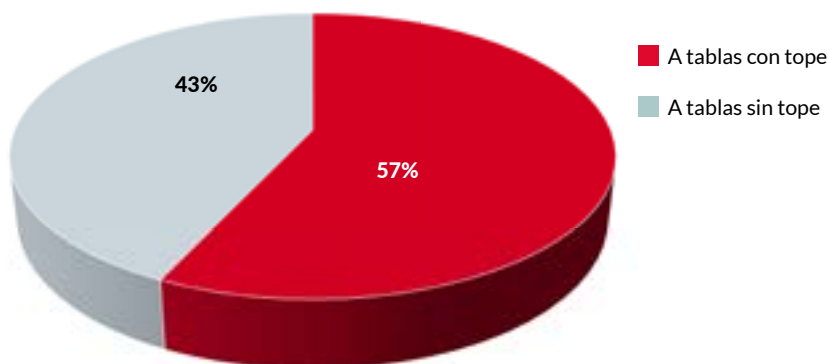
De los 39 Convenios Colectivos del Sector del Metal que mantenían la Cláusula de Revisión Salarial, en 28 casos (72% del total) ésta tiene efectos exclusivamente a tablas, es decir, que solo sirve para actualizar salarios, sin generar percepción económica de atrasos para las personas afectadas, son las llamadas “cláusulas técnicas”. Estas “cláusulas técnicas” afectan a la gran mayoría de personas trabajadoras afectadas por Cláusula de revisión (81%), 767.115 personas afectadas.

Gráfico 17. CRS según efectos



Dentro de las Cláusulas de Revisión Salarial con efectos de actualización de tablas hay que reseñar que en la mayoría de los casos, en caso de activarse las mismas, su efecto sobre dichas tablas no es pleno, ya que algunas tienen tope. Del total de cláusulas con efecto a tablas (28), 16 de las mismas, que afectan a 462.133 personas trabajadoras (49% del total) tienen previsto un tope en su aplicación, bien en una diferencia máxima entre el IPC y el incremento pactado, o en un traslado parcial de la diferencia entre el IPC real y el incremento pactado.

Gráfico 18. CRS con efecto a tablas



En el primero de los casos citaremos como ejemplo el Convenio para industria, los servicios y las tecnologías del Sector Metal de Alicante, que prevé una aplicación a tablas como máximo de 0,50%, con un incremento inicialmente pactado del 2,0%.

En el segundo de los casos citaremos como ejemplo el Convenio para el Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de Madrid, que prevé una cláusula de revisión con efectos exclusivos a tablas del 50% de la diferencia entre el IPC real y el incremento inicial pactado del 2,0%.

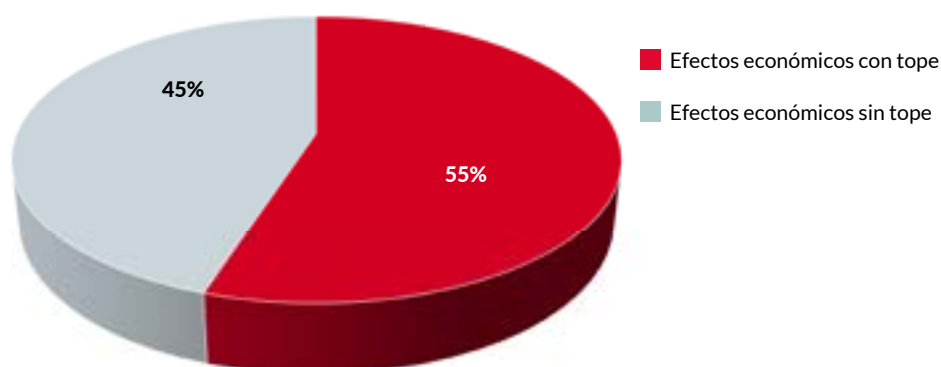
Es decir, que tan solo 12 Convenios, con afectación de 304.982 personas trabajadoras tienen recogido en su Contenido la actualización total de tablas salariales sin tope alguno. Suponen el 32% de las personas trabajadoras afectadas por Cláusula de Revisión salarial.

### Con efectos Económicos

Dentro de las Cláusulas de Revisión Salarial con efectos económicos, esto es, con generación de atrasos, encontramos 11 convenios que mantienen este tipo de cláusulas, 6 de ellas (55%) prevén la aplicación de topes en esta generación de atrasos, de uno u otro tipo (aplicación parcial o limitación del dígito). Afectan al 9% de las personas trabajadoras afectadas por Convenios que contienen cláusulas de Revisión salarial.

Las Cláusulas de revisión plenas sin tope afectan, por su parte, al 10% de las personas trabajadoras afectadas por Convenios que contienen cláusulas de Revisión salarial (97.143 personas).

**Gráfico 19. CRS con efectos económicos**



Como ejemplo de aplicación parcial de los efectos económicos de la cláusula citaremos el Convenio de Industria Siderometalúrgica de Toledo, que topa la aplicación de la citada cláusula al 50% de la diferencia entre el IPC real y el incremento pactado (1,5%).

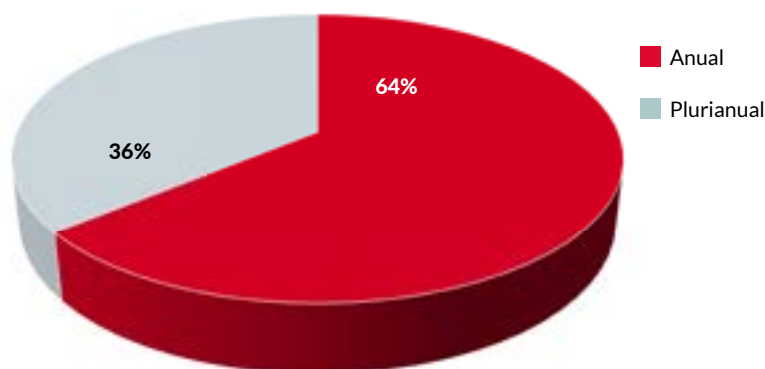
Entre las que no incluyen topes en los efectos económicos encontramos el convenio de Industria Siderometalúrgica de Sevilla, que prevé la aplicación de la cláusula de Revisión salarial por la totalidad de la desviación entre el Incremento pactado, del 1,80%, y el IPC real.

#### 7.4.4.2. Cláusulas de Revisión salarial según periodo de activación

En cuanto al periodo de activación de las Cláusulas de Revisión, encontramos dos casos claramente diferenciados, distinguiendo entre las que tienen carácter plurianual, es decir, que toman como referencia el sumatorio del IPC de varios años (generalmente los comprendidos en la vigencia del Convenio), y las de carácter anual, es decir, que se activan por la diferencia de los IPC de cada uno de los años.

De las cláusulas de revisión pactadas en los Convenios Colectivos del Sector del Metal son predominantes las de carácter anual, en línea con lo previsto en el V AENC. Así, de los 39 Convenios que mantienen Cláusulas de Revisión, en 25 de ellos (64%) esta se activa anualmente. Este tipo de cláusula, más “tradicional” afecta a una mayoría de personas trabajadoras (62% de los afectados por Clausula, y 585.180 personas trabajadoras afectadas).

**Gráfico 20. CRS según periodo de referencia**



#### 7.4.4.3. Resumen Cláusulas de Revisión Salarial

Como resumen de este apartado del estudio tenemos que la gran mayoría, 39 Convenios provinciales y de Comunidad Autónoma del Sector Metal (68% del total de los Convenios con incremento pactado para 2023 mantuvieron Cláusulas de Revisión de diversa tipología. Estos convenios afectaron, como venimos diciendo, al 84% de las personas trabajadoras afectadas por Convenios sectoriales del metal que tenían pactados sus incrementos salariales.

En 28 de ellos se trata de una cláusula técnica, es decir, sin efectos en la generación de atrasos, con o sin topes, (767.115 personas trabajadoras afectadas) y tan solo 11 (180.199 personas trabajadoras afectadas) tienen contempladas cláusulas de revisión “clásicas”, que se activan generalmente con carácter retroactivo desde enero, con pagos de los atrasos correspondientes, aunque en 6 de ellas se establece un tope para su aplicación.

Dentro de estas cláusulas, tan solo 5, que suponen un 13% del total de los Convenios, que afectan a 97.143 personas trabajadoras (10% del total de afectados) tienen una cláusula de revisión salarial plena, esto es, sin topes, aunque hay que destacar también que dos de ellos (A Coruña y Lugo) limitan la percepción de atrasos desde el mes en que se cumpla la condición establecida, es decir, desde el mes en el que el IPC supera el tope del 3%, en este caso.

TIPOS DE CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	N.º CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS
A tablas con tope	16	462.133
A tablas sin tope	12	304.982
Efectos económicos con tope	6	83.056
Efectos económicos sin tope	5	97.143
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>947.314</b>

Gráfico 21. Efectos económicos de la CRS

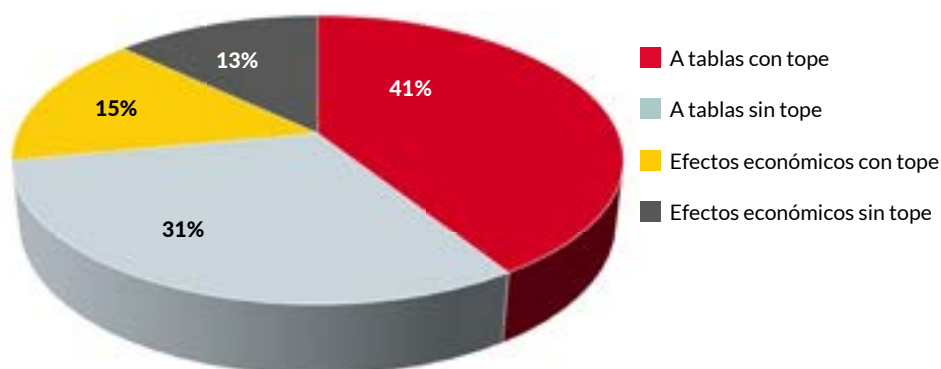
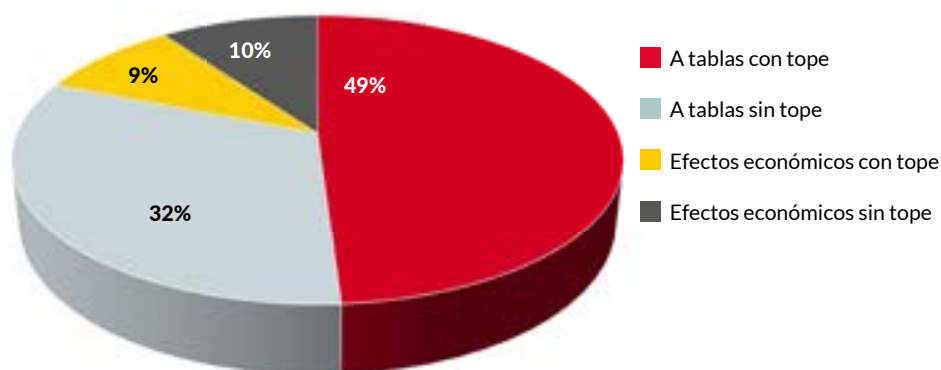


Gráfico 22. Efectos económicos de la CRS personas trabajadoras afectadas sobre total



A continuación, aparecen los cuadros con la relación de Convenios, Incrementos y Cláusulas de Revisión Salarial.

El primer cuadro refleja el incremento salarial de 2023 ordenado de mayor a menor, y el siguiente recoge el contenido literal de las Cláusulas de cada uno de estos Convenios, junto con los incrementos salariales pactados en cada Convenio.

Salarios en la negociación colectiva sectorial de la industria del metal

PROVINCIAS	DENOMINACIÓN	VIGENCIA	TRABAJADORES/AS AFECTADOS /AS	INCREMENTO SALARIAL	CONTIENE CRS
PALMAS (LAS)	ACTIVIDAD SIDEROMETALÚRGICA	2021-2024	20.000	5,85%	NO
OURENSE	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA Y TALLERES REPARACIÓN VEHÍCULOS	2022-2024	10.000	5,50%	SI
GUIPÚZCOA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2023-2026	3.600	5,00%	NO
SORIA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2023-2025	4.100	5,00%	NO
MURCIA	SECTOR INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	2023-2025	20.000	4,90%	NO
PALENCIA	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	2023-2025	3.050	4,75%	NO
CÁCERES	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2023-2025	2.800	4,50%	SI
NAVARRA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2022-2026	20.000	4,50%	NO
NAVARRA	TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	2022-2024	4.500	4,25%	SI
ALBACETE	INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL	2023- 2025	10.271	4,00%	SI
BALEARES	SECTOR METAL	2023-2025	12.000	4,00%	NO
CASTELLÓN	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2023-2025	10.000	4,00%	SI
CÓRDOBA	INDUSTRIAS DEL METAL	2023-2025	7.000	4,00%	SI
GIRONA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2023-2025	25.840	4,00%	SI
HUESCA	INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DE METAL	2023-2026	5.679	4,00%	SI
RIOJA (LA)	TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E I.T.V.	2022-2025	2.000	4,00%	SI
VALLADOLID	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2023-2025	20.000	4,00%	SI
VIZCAYA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2022-2025	34.444	4,00%	SI
BARCELONA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2022-2024	168.000	3,90%	SI
ÁVILA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2022-2024	1.642	3,80%	SI
JAÉN	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2023-2025	8.000	3,70%	NO
ALBACETE	CUCHILLERÍA Y AFINES	2023-2025	500	3,50%	SI
ALMERÍA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2022-2024	3.600	3,50%	SI
CEUTA	SECTOR DEL METAL	2023-2026	320	3,50%	NO

Salarios en la negociación colectiva sectorial de la industria del metal

PROVINCIAS	DENOMINACIÓN	VIGENCIA	TRABAJADORES/AS AFECTADOS /AS	INCREMENTO SALARIAL	CONTIENE CRS
LLEIDA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2022-2023	15.500	3,50%	SI
OURENSE	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA Y TALLERES REPARACIÓN VEHÍCULOS	2022-2024	10.000	5,50%	SI
LUGO	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2022-2025	2.296	3,50%	SI
TARRAGONA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2022-2025	16.000	3,40%	SI
HUELVA	SECTOR DE MONTAJES	2022-2024	6.000	3,30%	SI
ÁLAVA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2022- 2025	26.850	3,00%	SI
ALBACETE	TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	2021-2024	1.000	3,00%	NO
ASTURIAS	SECTOR MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL METAL	2021-2024	3.000	3,00%	SI
CANTABRIA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2021-2024	26.800	3,00%	SI
CORUÑA (A)	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2020-2024	16.000	3,00%	SI
GRANADA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2023-2025	8.425	3,00%	NO
PONTEVEDRA	INDUSTRIAS DEL METAL SIN CONVENIO PROPIO (SIDEROMETALÚRGICAS)	2023-2025	29.729	3,00%	SI
VALENCIA	SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL	2023-2026	85.331	3,00%	SI
ZARAGOZA	SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL	2023-2026	50.000	3,00%	NO
MÁLAGA	AUTOMOCIÓN	2022-2023	8.000	2,80%	SI
BURGOS	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2023-2026	13.100	2,50%	SI
LEÓN	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2015-2024	8.000	2,50%	SI
ASTURIAS	INDUSTRIAS DEL METAL	2021-2023	28.300	2,25%	SI
CUENCA	SECTOR DE METAL	2020-2024	4.000	2,25%	NO
CIUDAD REAL	SECTOR SIDEROMETALURGIA	2022-2024	15.000	2,20%	NO
ALICANTE	INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL	2020-2023	33.760	2,00%	SI
CÁDIZ	PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL	2021-2023	30.000	2,00%	SI

Salarios en la negociación colectiva sectorial de la industria del metal

PROVINCIAS	DENOMINACIÓN	VIGENCIA	TRABAJADORES/AS AFECTADOS /AS	INCREMENTO SALARIAL	CONTIENE CRS
GUADALAJARA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2021-2023	5.000	2,00%	NO
MADRID	SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL	2021-2023	182.623	2,00%	SI
RIOJA(LA)	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	2021-2023	2.859	2,00%	SI
SEGOVIA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2021-2023	1.787	2,00%	SI
TENERIFE	SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS	2020-2024	10.000	2,00%	SI
SEVILLA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2021-2023	72.547	1,80%	SI
MÁLAGA	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2019-2024	6.500	1,60%	SI
TOLEDO	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	2021-2024	12.556	1,50%	SI
ZAMORA	INDUSTRIA DEL METAL	2020-2023	1.585	1,50%	NO
BADAJOS	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	2022-2024	3.500	1,30%	NO
HUELVA	AUTOMOCIÓN	2021-2023	5.000	1,20%	NO
ASTURIAS	TALLERES DE REPARACIÓN DEL AUTOMÓVIL	2020-2023	3.500	0,25%	SI

### ÁLAVA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022- 2025

Clausula de revisión salarial:

Ambas partes acuerdan que si la suma de los IPCs correspondientes a los años 2022, 2023, 2024 y 2025 supera el 14 por ciento, el diferencial que pudiera producirse se aplicará sobre las tablas salariales de 2025 en el año 2026, con efectos desde el 1 de enero de ese año, sin perjuicio del incremento salarial adicional que para el mismo pudiera negociarse y acordarse en el próximo convenio colectivo del sector. A los efectos de lo dispuesto en este párrafo, los IPCs negativos computarán equivalentes a cero.

Incremento Salarial: 3,00%

### ALBACETE

Denominación: INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero de 2024.

Incremento Salarial: 4,00%

### ALBACETE

Denominación: CUCHILLERÍA Y AFINES

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 3,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero de 2024.

Incremento Salarial: 3,50%

### ALBACETE

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS

Vigencia: 2022- 2025

Clausula de revisión salarial:  
NO

Incremento Salarial: 3,00%

### ALICANTE

Denominación: INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL

Vigencia: 2020- 2023

Clausula de revisión salarial:

Para el año 2023 se efectuará, si procede, una revisión de carácter técnico, con un tope máximo del 0,50%, no devengando atrasos y con efectos sólo respecto de las tablas salariales del año siguiente.

Es decir, si el IPC real a 31 de diciembre de 2023 excediera el 2% pactado en el presente convenio como incremento para el año 2023, servirá dicho exceso con un tope máximo del 0,50% como base de cálculo para las tablas del año 2024 , no devengando atrasos

Incremento Salarial: 3,50%

### ALMERÍA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022- 2024

Clausula de revisión salarial:

En el supuesto de que el sumatorio del Índice de Precios al Consumo (IPC.) interanual a 31/12 de los tres años de vigencia del Convenio (2022 - 2024) superara el 10,50% de incremento pactado, tendrá lugar una revisión económica en el 50% del exceso producido hasta el tope del 1,50%, a los solos efectos de que sirva de base para las tablas salariales del Convenio colectivo del año siguiente, es decir, para el año 2025, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales del año 2024.

La aplicación de esta cláusula no generará derecho al percibo de atrasos, teniendo únicamente efectos de actualización para las tablas salariales del año siguiente.

Incremento Salarial: 3,50%

### ASTURIAS

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL

Vigencia: 2021- 2023

Clausula de revisión salarial:

Para el vigente Convenio se pacta una Cláusula de Revisión que será de aplicación sobre la tabla salarial vigente a 31/12/2023. Dicha cláusula de revisión operará si el sumatorio del IPC interanual a 31/12 de los tres años de vigencia del Convenio superara el 6,25 por 100, y consistirá en la diferencia entre dicho sumatorio y el 6,25 por 100. La presente cláusula de revisión operará si hubiese lugar y, únicamente, se consolidaría en las tablas iniciales de 2024 la diferencia que pudiese existir.

Incremento Salarial: 2,25%

### ASTURIAS

Denominación: SECTOR MONTAJES Y EMPRESAS AUXILIARES DEL METAL

Vigencia: 2021- 2024

Clausula de revisión salarial:

Para el vigente Convenio se pacta una Cláusula de Revisión que será de aplicación sobre la tabla salarial vigente a 31/12/2024. Dicha cláusula de revisión operará si el sumatorio del IPC interanual a 31/12 de los cuatro años de vigencia del Convenio superara el 9,5 por 100, y consistirá en la diferencia entre dicho sumatorio y el 9,5 por 100. La presente cláusula de revisión operará si hubiese lugar y, únicamente, se consolidaría en las tablas iniciales de 2025 la diferencia que pudiese existir

Incremento Salarial: 3,00%



**ASTURIAS**

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN DEL AUTOMÓVIL

Vigencia: 2020- 2023

Clausula de revisión salarial:

Adicionalmente y exclusivamente para el año 2021, se pacta una entrega a cuenta del 1% sobre las tablas vigentes en el año 2020. Una vez sea conocido el IPC real a 31 de diciembre de 2021, se calculará el ajuste salarial a realizar. El ajuste salarial consistirá en la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre de 2021 y el incremento salarial a cuenta del 1% pactado. Dicha diferencia se aplicará a las tablas salariales percibidas durante el año 2021, pasando a ser las definitivas para dicho año. Ajuste salarial que se regularizará en una única paga durante el primer trimestre del año 2022.

Adicionalmente, y exclusivamente para el año 2022, se pacta una entrega a cuenta del 0,75% sobre las tablas definitivas para el año 2021. Una vez sea conocido el IPC real a 31 de diciembre de 2022, se calculará el ajuste salarial a realizar. El ajuste salarial consistirá en la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre de 2022 y el incremento salarial a cuenta del 0,75% pactado. Dicha diferencia se aplicará a las tablas salariales percibidas durante el año 2022, pasando a ser las definitivas para dicho año. Ajuste salarial que se regularizará en una única paga durante el primer trimestre del año 2023.

Adicionalmente, y exclusivamente para el año 2023, se pacta una entrega a cuenta del 0,25% sobre las tablas definitivas para el año 2022. Una vez sea conocido el IPC real a 31 de diciembre de 2023, se calculará el ajuste salarial a realizar. El ajuste salarial consistirá en la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre de 2023 y el incremento salarial a cuenta del 0,25% pactado. Dicha diferencia se aplicará a las tablas salariales percibidas durante el año 2023, pasando a ser las definitivas para dicho año. Ajuste salarial que se regularizará en una única paga durante el primer trimestre del año 2024.

Incremento Salarial: 0,25%

**ÁVILA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022- 2024

Clausula de revisión salarial:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de 2023, un incremento superior al 3,80%, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados, serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, a los efectos de que sirva de base para el cálculo de la tabla salarial del año siguiente.

Incremento Salarial: 3,80%

**BADAJOS**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022- 2024

Clausula de revisión salarial:

NO

Incremento Salarial: 1,30%

**BALEARES**

Denominación: SECTOR METAL

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

NO

Incremento Salarial: 4,00%

**BARCELONA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022- 2024

Clausula de revisión salarial:

Si se constatará oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que a 31 de diciembre de 2024, la suma de las inflaciones de los años 2022, 2023 y 2024 fuera superior al 12,00%, por el conjunto de los años mencionados, se efectuará una revisión técnica sobre las mesas salariales de 2024, sin efectos retroactivos y aplicable a partir del 1 de enero de 2025, consistente en aplicar a las mencionadas tablas la diferencia entre el 12,00% y el exceso sobre la cifra puesta de manifiesto por el INE. Todo esto sin perjuicio del que con carácter específico se determina de manera concreta a la Disposición Transitoria 3.ª de este Convenio.

Incremento Salarial: 3,00%

**BURGOS**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023- 2026

Clausula de revisión salarial:

En el caso de que los Índices de Precios al Consumo (IPCs), establecidos por el INE, registraran en los años naturales de 2023, 2024 y 2025 un incremento acumulado superior al 8,50%, se efectuará una actualización de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el 80% del exceso sobre la indicada cifra. Tal aumento se incorporará con efectos de 1.º de enero de 2026, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2026.

Para el año 2026, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2026 un incremento superior al 1,50%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 2026, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2027, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2026.

La revisión salarial del año 2026, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2027.

Incremento Salarial: 2,50%

**CÁCERES**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

Artículo 8º. Condiciones económicas. Una vez conocidos los IPC REALES de los años 2023 y 2024, la comisión paritaria se reunirá a los efectos de publicar la tabla salarial definitiva de cada uno de los años 2024 y 2025. El citado incremento salarial tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año. Los atrasos generados por los incrementos salariales que pudieran derivarse del párrafo anterior deberán hacerse efectivos por las empresas dentro de los dos meses siguientes a la publicación de las tablas salariales en el DOE.

Incremento Salarial: 4,50%

**CÁDIZ**

Denominación: PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL

Vigencia: 2021- 2023

Clausula de revisión salarial:

Una vez conocido el IPC real del año 2023, si superase el 2% se actualizará las tablas salariales con el 80% de la diferencia entre el IPC real y el 2%. La cantidad resultante de los puntos anteriores se aplicará en el mes que se conozca el IPC real de 2023 con efectos retroactivo desde el 01/01/2023.

Incremento Salarial: 2,00%

**CANTABRIA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021- 2024

Clausula de revisión salarial:

**2023: revisión del IPC real con un tope del 85%**

La aplicación de esta revisión no generará derecho al percibo de atrasos teniendo únicamente efectos de actualización para las tablas salariales del año siguiente.

Incremento Salarial: 3,00%

**CASTELLÓN**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

**Artículo 31.-Cláusula de Garantía Salarial.**

Finalizado el año 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2024.

Finalizado el año 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2025.

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2026, este incremento (si procede) será considerado asimismo a efectos de determinar la base de cálculo de las tablas salariales del año 2026.

Incremento Salarial: 3,00%

**CEUTA**

Denominación: SECTOR DEL METAL

Vigencia: 2023- 2026

Clausula de revisión salarial:  
NO

Incremento Salarial: 3,50%

**CIUDAD REAL**

Denominación: SECTOR SIDEROMETALURGIA

Vigencia: 2022- 2024

Clausula de revisión salarial:  
NO

Incremento Salarial: 2,20%

**CÓRDOBA**

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

Finalizado 2025, Si las sumas de los IPC interanual desde 1 enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025 fuesen superiores al 10% se aplicará un incremento adicional hasta alcanzar éste, con un máximo del 3%, con efectos en devengo a 1 de enero de 2026, que una vez aplicados y si operase dicha cláusula, harán definitiva la tabla salarial del año 2025.

Incremento Salarial: 4,00%

**CORUÑA (A)**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2020- 2024

Clausula de revisión salarial:

Para el año 2023 se establece una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2023 registre un incremento superior al 3%. En este caso se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada con efectos del 1 de enero de 2023, sirviendo como base para aplicar el incremento salarial del año 2024. La revisión salarial tan solo generará el cobro de atrasos a partir del primer mes en que el IPC real supere el 3% pactado, abonándose en una sola paga, durante el primer trimestre de 2024.

Incremento Salarial: 3,00%

**CUENCA**

Denominación: SECTOR DE METAL

Vigencia: 2020- 2024

Clausula de revisión salarial:  
NO

Incremento Salarial: 2,25%

**GIRONA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

Si se constatará por parte de la INE (Instituto Nacional de Estadística) que a 31 de diciembre de 2025, la inflación acumulada de los años 2023, 2024 y 2025 fuera superior al 9,0% por el conjunto de los tres años, se efectuará una revisión técnica de las tablas del 2025, sin efectos retroactivos y aplicable a partir de 1 de enero de 2026, consistente a aplicar a las mencionadas mesas la diferencia entre el 9,0% y el exceso de la cifra resultante según la INE del periodo, con un máximo del 1,5%.

Incremento Salarial: 4,00%

**GRANADA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:  
NO

Incremento Salarial: 3,00%

### GUADALAJARA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021- 2023

Clausula de revisión salarial:  
NO

Incremento Salarial: 2,00%

### GUIPÚZCOA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023- 2026

Clausula de revisión salarial:  
NO

Incremento Salarial: 5,00%

### CÓRDOBA

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

Finalizado 2025, Si las sumas de los IPC interanual desde 1 enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025 fuesen superiores al 10% se aplicará un incremento adicional hasta alcanzar éste, con un máximo del 3%, con efectos en devengo a 1 de enero de 2026, que una vez aplicados y si operase dicha cláusula, harán definitiva la tabla salarial del año 2025.

Incremento Salarial: 4,00%

### HUELVA

Denominación: SECTOR DE MONTAJES

Vigencia: 2022- 2024

Clausula de revisión salarial:

Una vez conocido el IPC real del año 2024, se sumarán los IPC de los tres años de vigencia del convenio y el 50% de la diferencia existente entre la suma de dichos IPC y el 8,3% firmado para los tres años de vigencia del presente convenio, se llevará a las tablas salariales de 2025, sin abono de atrasos. Y será con esta actualización de las tablas salariales con las que se comience la negociación del siguiente convenio

Incremento Salarial: 3,30%

### HUELVA

Denominación: AUTOMOCIÓN

Vigencia: 2020- 2023

Clausula de revisión salarial:  
NO

Incremento Salarial: 1,20%

### HUESCA

Denominación: INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DE METAL

Vigencia: 2023- 2026

Clausula de revisión salarial:

Ambas partes acuerdan esta la fórmula de revisión y actualización salarial para la vigencia del convenio, quedando en suspenso la regulada en el convenio anterior hasta la que finalice la vigencia del presente convenio y, en el siguiente desarrollo. 2023: finalizado el año 2023, si el IPC real de diciembre de 2023 fuera superior al 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 0.5%, con efectos de 1 de enero de 2024 con la actualización de las tablas que servirán de base de cálculo para el año siguiente

Incremento Salarial: 4,00%

### JAÉN

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

Si la suma del IPC nacional de los años 2024 y 2025 sobrepasa en más de un punto la subida de la suma de los dos años, 2024 y 2025, o sea un 5%, se subirá un 50% de la cantidad que se sobrepase en las tablas para los salarios 2026, salvo los contemplados en los artículos 31 bis y 59, sin que se generen atrasos

Incremento Salarial: 3,70%

### LEÓN

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2015- 2024

Clausula de revisión salarial:

**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 del 1 de enero del año siguiente

Incremento Salarial: 2,50%

### LLEIDA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022- 2023

Clausula de revisión salarial:

**Disposición transitoria segunda: Cláusula de revisión salarial**

Las mesas salariales del año 2023 serán revisadas aplicando el diferencial que se haya producido entre los incrementos pactados y el 85% del IPC real entre el 1-1-2022 y el 31-12-2023, esta revisión es técnica, y no tiene efecto retroactivo y se aplicará sobre las mesas a partir del 1-1-2024. El incremento se aplicará en un 50% en cada una de las pagas extraordinarias

Incremento Salarial: 3,50%

### LUGO

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022- 2025

Clausula de revisión salarial:

Se establece una cláusula de revisión para el año 2023 en caso de que el IPC real estatal al 31 Diciembre de 2023 registra un incremento superior al 3,5%. En este caso se realizará una revisión salarial superior a la figura indicada.

Dicha revisión, de producirse, sólo generará el cobro de atrasos a partir del primer mes en que se realice el IPC acumulado por la anualidad excede el 3,5% pactado, en el monto que resulte del IPC acumulado desde dicha mensualmente hasta diciembre de 2023. En todo caso, las tablas salariales para el año 2023 se revisarán en el porcentaje que resulta, sirviendo de base a esta revisión para aplicar el incremento salarial para el año 2024.

Incremento Salarial: 3,50%

### MADRID

Denominación: SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL

Vigencia: 2021- 2023

Clausula de revisión salarial:

En el caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2023 se situará en un nivel superior al 2% en el año 2023, se efectuará, a 31 de Diciembre, una actualización salarial del 50% de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del Convenio para 2023, siempre sin carácter retroactivo.

En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa. A 31/12/2023 se actualizarán las tablas salariales con respecto al IPC real del periodo temporal total del convenio, una vez descontado de ese total el 50% del incremento anual ya adelantado a final de cada año.

Incremento Salarial: 2,00%

**MÁLAGA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2019- 2024

Clausula de revisión salarial:

Para la vigencia del presente convenio se establecen las siguientes cláusulas de revisión salarial.

Al 31 de diciembre de 2021, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2020, se actualizarán en todo lo que el IPC real del año 2021 supere el 1,50% , con una revisión máxima del 0,5% , de manera que el incremento final nunca podrá ser superior al 2% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2020, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2021.

Al 31 de diciembre de 2022, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2021, se actualizarán en todo lo que el IPC real del año 2022 supere el 1,50% , con una revisión máxima del 1,25% , de manera que el incremento final nunca podrá ser superior al 2,75% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2021, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022.

Al 31 de diciembre de 2023, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2022, se actualizarán en todo lo que el IPC real del año 2023 supere el 1,60% , con una revisión máxima del 1,15% , de manera que el incremento final nunca podrá ser superior al 2,75% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2022, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2023.

Al 31 de diciembre de 2024, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2023, se actualizarán en todo lo que el IPC real del año 2024 supere el 1,60% , con una revisión máxima del 1,15% , de manera que el incremento final nunca podrá ser superior al 2,75% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2024.

El motivo de dicho acuerdo y de esta nueva redacción ha sido evitar cualquier malinterpretación que pudiera producirse con el texto convencional en su día publicado. La comisión paritaria, en el marco de sus atribuciones, procede a modificar la redacción de los citados preceptos en los términos expuestos, siendo la nueva redacción la aplicable a todos los efectos, una vez se haya producido la oportuna publicación en el BOP.

Incremento Salarial: 1,60%

**MÁLAGA**

Denominación: AUTOMOCIÓN

Vigencia: 2022- 2023

Clausula de revisión salarial:

En cuanto a la cláusula de estabilización limitada al 4,5% para el ejercicio 2023 y a título de aclaración, es interés de las partes el trasladar ejemplo:

- Si el hipotético IPC para el 2023 alcanzase el 4%, las tablas se actualizarían al 4% sobre la tabla del 2022. Aplicando la diferencia entre el 2,8% aplicado y el 4% alcanzado, ello sin atrasos para 2023 y de aplicación desde el enero de 2024.
- Si el hipotético IPC para el 2023 alcanzase el 5%, las tablas se actualizarían al 4,5% sobre la tabla del 2022. Aplicando la diferencia entre el 2,8% aplicado y el topado del 4,5%, ello sin atrasos para 2023 y de aplicación desde el enero de 2024.

Incremento Salarial: 2,80%

**MURCIA**

Denominación: SECTOR INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

NO

Incremento Salarial: 4,90%

**NAVARRA**

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022- 2026

Clausula de revisión salarial:

F. Actualización de tabla de Salario Garantizado 2027.

En el mes de enero de 2027, se realizará una actualización de la tabla de Salario Garantizado, de forma que si el incremento del IPC estatal en el periodo 1 de enero 2024 a 31 de diciembre de 2025, fuera superior al 4,04% (correspondiente a los incrementos aplicados en 2025 y 2026), el diferencial correspondiente se aplicará a la tabla de Salario Garantizado vigente, y con fecha de efecto 1 de enero de 2027 y por tanto sin pago de atrasos, sirviendo la nueva tabla como punto de partida para la aplicación a la tabla de salario garantizado del régimen salarial que en su momento se pacte para el año 2027.

En el caso de que el resultado de la actualización resultase negativo no se aplicará revisión alguna a la tabla de Salario Garantizado, consolidándose la misma como base de la aplicación del régimen salarial que en su momento se pacte para 2027.

Incremento Salarial: 4,25%

## NAVARRA

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS

Vigencia: 2022- 2024

Clausula de revisión salarial:

No obstante, todo lo anterior, y sin efecto retroactivo, las partes acuerdan que, a 31 de diciembre de 2024, se procederá a la actualización de las tablas salariales vigentes en ese momento de la siguiente manera:

Se realizará una suma de los IPC anuales de los años comprendidos entre 2018 y 2023, ambos inclusive, teniéndose en cuenta los IPC negativos a estos efectos. La diferencia entre dicha cifra y los 13.75% pactados para 2022, 2023 y 2024, se aplicará a la tabla vigente a 31 de diciembre de 2024. En ningún caso esta diferencia podrá superar un 7,5%.

A las personas trabajadoras que perciban cantidades superiores o conceptos distintos a los establecidos en el convenio se les aplicará los mencionados incrementos previstos para los años 2022, 2023 y 2024, así como la actualización a 31 de diciembre de 2024 únicamente sobre los conceptos e importes recogidos en tablas.

No procede la compensación y absorción respecto de aquellos conceptos retributivos no incluidos en las Tablas Salariales, salvo que los mismos, por su naturaleza o finalidad, se vengan abonando a este concreto fin, como, anticipos de los citados incrementos, actualizaciones pactadas o pagos efectuados "a cuenta convenio".

Incremento Salarial: 4,25%

## OURENSE

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA Y TALLERES REPARACIÓN VEHÍCULOS

Vigencia: 2022- 2024

Clausula de revisión salarial:

Si la suma del IPC real de los años 2022, 2023, y 2024, supera el 15% se actualizarán las tablas salariales en enero de 2025, en la diferencia que resulte de restar del IPC real el 15% con el tope del 18%.

Esta actualización de tablas no generará pago de atrasos, siendo la tabla salarial sobre la que se negociará el siguiente convenio.

Incremento Salarial: 5,50%

## PALENCIA

Denominación: INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

No operará en 2023.

Cláusula de actualización para 2024. Si el IPC real del año 2024 resultase superior al 3,75%, se efectuará la actualización de las tablas con efectos de 1-1-2025 con un máximo del 1%.

Cláusula de revisión en 2025. Si el IPC real del año 2025 resultase superior al 3,50%, se efectuará la revisión salarial sobre el exceso, hasta un máximo del 1.00%, siendo el tope máximo un 4,50%. Con efectos económicos de enero de 2025.

Incremento Salarial: 4,75%

## PALMAS (LAS)

Denominación: ACTIVIDAD SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021- 2024

Clausula de revisión salarial:

3. Los salarios para el año 2023 se calcularán, aplicando a las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022, el incremento por revisión que resulte de la aplicación de la fórmula que se indica a continuación, más el 2%. Los Salarios que así resulten tendrán vigencia con efectos desde 1 enero 2023 a 31 diciembre 2023.

FÓRMULA DE CÁLCULO DEL INCREMENTO POR REVISIÓN:

$$REVIPC22 = ((IPC21 + IPC22) - (2,5 + 2,5))/2$$

SIGNIFICADO: REV:Revisión; IPC21:%de variación del IPC Real Nacional a 31 de diciembre de 2021; IPC 22:% de variación del IPC Real Nacional a 31 diciembre de 2022; MED: 2,5% a partir del cual se calcula la revisión por diferencia con el IPC Real.

Incremento Salarial: 5,85%

**PONTEVEDRA**

Denominación: INDUSTRIAS DEL METAL SIN CONVENIO PROPIO (SIDEROMETALÚRGICAS)

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

- a. Si al 31 de diciembre de 2023, el IPC real de ese año supera el 3%, se hará una actualización salarial en exceso de la cifra antes mencionada, de hasta un 2% que servirá como base de cálculo de las tablas de salarios para el año 2024 y generará retrasos a partir del 1 de enero de 2023.
- b. Si al 31 de diciembre de 2024, el IPC real de ese año supera el 3%, se hará una actualización salarial en exceso de la cifra antes mencionada, de hasta un 2% que servirá como base de cálculo de las tablas de salarios para el año 2025 y generará retrasos a partir del 1 de enero de 2024.
- c. Si al 31 de diciembre de 2025, el IPC real de ese año supera el 3%, se hará una actualización salarial superior a la cifra antes mencionada, de hasta un 2% que servirá como base de cálculo de las tablas de salarios para el año 2026 y generará retrasos a partir del 1 de enero de 2025.

Incremento Salarial: 3,00%

**RIOJA (LA)**

Denominación: INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2021- 2023

Clausula de revisión salarial:

Durante el año 2021 no operará la cláusula de revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, registrara al 31 de diciembre de 2022, un incremento superior al 2,00% respecto a la cifra que resultó de dicho Índice de Precios al Consumo al 31 de diciembre de 2021, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Esta revisión no tendrá efectos retroactivos, añadiéndose, en su caso, al incremento previsto en el artículo 17 del Convenio para el año 2023.

- Ejemplo: IPC 2022: 2,50% - Incremento 2023: 2,50% (2,00 + 0,5).

- Ejemplo: IPC 2022: 2,00% - Incremento 2023: 2,00% (2,00 + 0).

- Ejemplo: IPC 2022: 1,50% - Incremento 2023: 2,00% (2,00+ 0).

Igual cláusula de revisión operará para el año 2023, añadiéndose, en su caso, el importe de la revisión salarial al incremento que se pacte para el año 2024.

Incremento Salarial: 2,00%

**RIOJA (LA)**

Denominación: TALLERES DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO E I.T.V.

Vigencia: 2022- 2025

Clausula de revisión salarial:

Para aquellos trabajadores a los que la aplicación de las Tablas Salariales pactadas en el presente Convenio en cada uno de los tres años de vigencia, no supongan elevación de las retribuciones reales vigentes al 31 de diciembre de 2023, 2024 y 2025, se aplicará un incremento del 2,00%, del 1,50% y del 1,00%, respectivamente, a partir del 1 de enero de cada uno de los años.

Artículo 24. Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya, registrase al 31 de diciembre de 2023 un incremento superior al 4% con un tope del 5%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre indicada cifra, añadiéndose tal porcentaje a las tablas salarial del año 2024, es decir, sin efectos retroactivos.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional es superior a los incrementos acumulados de 2024 y 2025, es decir, superior al 5%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con el tope del 6%. En este supuesto, dicho porcentaje se añadirá al incremento que se pacte para 2025, sin efectos retroactivos señalados.

Incremento Salarial: 4,00%



### SEGOVIA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021- 2023

Clausula de revisión salarial:

Si el I.P.C. de cualquiera de los años antes mencionados superara ese porcentaje de incremento se producirá una subida salarial del incremento pactado más la cantidad en la que se haya superado el IPC; esta revisión servirá para calcular los importes de los conceptos salariales del ejercicio siguiente, es decir, sin modificar las tablas del año, ni tener que realizar paga retroactiva alguna.

Incremento Salarial: 2,00%

### SEVILLA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2021- 2023

Clausula de revisión salarial:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) anual establecido por el INE para 2023 superara el 1,8% la Comisión Negociadora suscribirá, una vez conocido este dato oficial, una Tabla Salarial definitiva para esta anualidad que incorpore la desviación al alza sobre el incremento salarial pactado, con efecto retroactivo a 1 de enero de 2023.

Incremento Salarial: 1,80%

### SORIA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

El incremento salarial para 2024 será del 3,65% sobre las tablas salariales definitivas de 2023. Finalizado 2024, si el IPC definitivo de 2024 fuera superior a 3,65%, se aplicará un incremento adicional sobre el exceso de dicho 3,65% con un máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.

El incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3,60% sobre las tablas salariales definitivas de 2024.

Finalizado 2025, si el IPC definitivo de 2025 fuera superior a 3,60%, se aplicará un incremento adicional sobre el exceso de dicho 3,60% con un máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025. La cantidad resultante se abonará dentro del mismo mes de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia si se publica antes del día quince o en el mes siguiente si se publica después.

Incremento Salarial: 5,00%

### TARRAGONA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022- 2025

Clausula de revisión salarial:

Se establece una cláusula de revisión técnica de aplicación automática en la cuantía del 85% del diferencial entre la suma de los IPC reales de los años 2022, 2023, 2024, 2025 y la suma de los incrementos pactados para cada uno de esos años. De forma que las tablas del año 2026 se incrementarán a 1 de enero de 2026 en dicho porcentaje sin efectos retroactivos. A efectos aclaratorios la forma del cálculo utilizada debe ser la siguiente:

$$85\% (\text{IPC real } 2022 + \text{IPC real } 2023 + \text{IPC real } 2024 + \text{IPC real } 2025) = X$$

$$X - 15,06 = \% \text{ incremento en tablas } 2026$$

Incremento Salarial: 3,40%

**TENERIFE**

Denominación: SIDEROMETALURGIA, INSTALACIONES ELÉCTRICAS

Vigencia: 2020- 2024

Clausula de revisión salarial:

Para compensar la pérdida de poder adquisitivo que se ha producido en los años 2020 y 2021, el importe del IPC que se produzca en el año 2021 se dividirá en tres porciones iguales que se abonarán en cada uno de los años 2022, 2023 y 2024.

Para el año 2022 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del 2%. A esta cantidad habrá que aumentar una tercera parte del IPC que se haya producido en el año 2021. Si al final de año 2022 el IPC es superior al porcentaje incrementado, se revisará en la diferencia. El incremento que, en su caso, se produzca como consecuencia de la revisión del IPC del año 2022, no se abonará en forma de revisión salarial retroactiva, sino que se abonará en el año siguiente. Si al finalizar el año 2022 el IPC fuera inferior al 2% de subida pactada, la diferencia se compensará del porcentaje que procede el año 2021.

Para el año 2023 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del 2%. Si al final de año 2023 el IPC es superior al porcentaje incrementado, se revisará en la diferencia. El incremento que, en su caso, se produzca como consecuencia de la revisión del IPC del año 2023, no se abonará en forma de revisión salarial retroactiva, sino que se abonará en el año siguiente.

Si al finalizar el año 2023 el IPC fuera inferior al 2% de subida pactada, la diferencia se compensará del porcentaje que procede el año 2021.

Para el año 2024 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del 2%. Si al final de año 2024 el IPC es superior al porcentaje incrementado, se revisará en la diferencia. El incremento que, en su caso, se produzca como consecuencia de la revisión del IPC del año 2024, no se abonará en forma de revisión salarial retroactiva, sino que se abonará en el año 2025.

Si al finalizar el año 2024 el IPC fuera inferior al 2% de subida pactada, la diferencia se compensará del porcentaje que procede el año 2021.

Incremento Salarial: 2,00%

**TOLEDO**

Denominación: INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS

Vigencia: 2021- 2024

Clausula de revisión salarial:

Para el año 2021 no se pacta revisión salarial. La revisión salarial para los años 2022, 2023 y 2024, será la siguiente; Se abonará la diferencia entre el IPC real de cada uno de los años y el incremento pactado en los siguientes porcentajes;

2022; el 50% de la diferencia entre el IPC real del año 2022 y el 1.5% aplicado.

2023; el 60% de la diferencia entre el IPC real del año 2023 y el 1.5% aplicado.

2024; el 70% de la diferencia entre el IPC real del año 2024 y el 1.5% aplicado.

Incremento Salarial: 1,50%

**VALENCIA**

Denominación: SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL

Vigencia: 2023- 2026

Clausula de revisión salarial:

1. CLAUSULA DE REVISIÓN 2023.- En el caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2023 una variación al alza respecto del incremento pactado para este ejercicio (3%) se efectuará una revisión salarial en un 75% de esa diferencia cuando se constate oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión salarial por la diferencia, servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2024, sin que la misma suponga obligación de abono de atrasos.

2. CLAUSULA DE REVISIÓN 2024 y 2025.- En el caso que la suma de los índices de precios al consumo (IPC) establecido por el INE para los años 2024 y 2025 registrase al 31 de diciembre de 2025 una variación al alza respecto a la suma de los incrementos pactados para cada uno de estos dos años de vigencia (total de 6%), se efectuará una revisión salarial en un 80% de esa diferencia cuando se constate oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2026, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos por parte de las empresas.

3. CLAUSULA DE REVISIÓN 2026.- En el caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2026 una variación al alza respecto del incremento pactado para este ejercicio (2.5%) se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre IPC real e incremento pactado cuando se constate oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión salarial por la diferencia, servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2027, sin que la misma suponga obligación de abono de atrasos.

Incremento Salarial: 3,00%

## VALLADOLID

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2023- 2025

Clausula de revisión salarial:

a. Incremento salarial año 2023: 4%.

Los salarios pactados en el presente Convenio para el periodo que va de 01.01.2023 a 31.12.2023, son los establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se adjunta como anexo I

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024. Lo que se calcularía sobre los salarios que sirvieron de base para la confección de la tabla salarial del 2023.

b. Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025. Lo que se calcularía sobre los salarios que sirvieron de base para la confección de la tabla salarial del 2024.

c. Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026. Lo que se calcularía sobre los salarios que sirvieron de base para la confección de la tabla salarial del 2025.

Incremento Salarial: 4,00%

## VIZCAYA

Denominación: INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Vigencia: 2022- 2025

Clausula de revisión salarial:

En el caso de que la suma de los IPC de los años 2022 a 2025 sea superior a la suma de los incrementos fijos anteriores de los años 2022, 2023, 2024 y 2025 (15%), se actualizarán las tablas de 2025 a ese porcentaje superior, con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Incremento Salarial: 4,00%

## ZAMORA

Denominación: INDUSTRIA DEL METAL

Vigencia: 2020- 2023

Clausula de revisión salarial:

Artículo 20.º.- DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS. CLAUSULA DE REVISIÓN. Durante la vigencia del presente convenio no procederá la aplicación de la cláusula de revisión salarial.

Incremento Salarial: 1,50%

## ZARAGOZA

Denominación: SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL

Vigencia: 2023- 2026

Clausula de revisión salarial:

Durante la vigencia del convenio se lleva a cabo la siguiente actualización de salarios:

- 2024: finalizado el año 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% a las tablas salariales de 2024, con efecto de aplicación y devengo desde el 1 de enero de 2025 y, que servirá de base de cálculo para realizar el incremento del año 2025.
- 2025: finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% a las tablas salariales de 2025, con efecto de aplicación y devengo desde el 1 de enero de 2026 y, que servirá de base de cálculo para realizar el incremento del año 2026.
- 2026: finalizado el año 2026, si el incremento pactado fuera inferior al índice de precios al consumo (IPC) real, se aplicará un incremento adicional a las tablas de 2026 por el exceso entre el incremento pactado y el IPC real con efecto de aplicación y devengo de 1 de enero de 2027 y que será tenido en cuenta a efectos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de las tablas salariales del año siguiente (2027). No obstante, si el IPC real supera el 30% del incremento pactado, se realizará el abono de atrasos consistente en una paga única por el total de esta desviación, durante el primer trimestre del 2027. A modo de ejemplo, si el IPC real a 31 diciembre de 2026 supera el 30% del incremento pactado ( $2.5\% \times 30\%$ ) = 3.25%, se realizará una única paga por el total de dicha desviación, es decir la diferencia entre el 3,25% y el IPC Real.

Incremento Salarial: 3,00%

## 8. CONCLUSIONES

En lo relativo a las conclusiones que podemos obtener del Perfil del Sector, podemos decir que el conjunto de actividades que forman el Sector Metal, suman un total de 171.305 empresas que generan algo más de 1,3 millones de empleos. En 2023, la actividad empresarial del sector desciende un 7%, mientras que el empleo crecía un 2,2%.

El sector de Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas reúne al 40% de la actividad empresarial y al 25% del empleo. Le siguen en importancia el sector de Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, con el 17% de las empresas y el 19% del empleo.

Los sectores más dinámicos en la creación de empleo en 2023 fueron, Fabricación de otro material de transporte; Reparación e instalación de maquinaria y equipo y Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos, mientras que la actividad empresarial descendía en todas las actividades del Sector Metal, sobre todo, en Fabricación de productos informáticos, electrónico y ópticos; Fabricación de muebles y Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas.

La actividad empresarial del sector Metal se encuentra bastante atomizada, ya que el 50% de la actividad es Micro empresas (menos de 9 personas) y el 40% son empresas sin personas asalariadas. En cuanto a las medianas empresas (de 50 a 199 personas), hay que señalar que se quedan en el 1% y cerca de 640 empresas superan las 200 personas empleadas, lo que supone el 0,37%.

Los sectores de Fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques (CNAE-29) y Metalurgia (CNAE-24) destacan como los sectores donde mayor peso tiene la gran empresa, suponen el 6% y el 4,5%, respectivamente.

La distribución por Comunidad Autónoma permite analizar la importancia de cada región en términos de empleo y empresas sobre el total y, en este sentido le corresponde a Cataluña el mayor peso tanto del empleo como de la actividad empresarial a nivel nacional. Le siguen en importancia, tanto por el empleo como por el número de empresas, Andalucía, Madrid y País Valenciano.

Respecto del **análisis de la evolución de la jornada** en el Sector en el arco de años de 2013 a 2023, podemos concluir que solo el 14% de los convenios (8 de los 60) han reducido su jornada laboral en 2023 respecto a la jornada que tenían en 2022. Y que el 33,33% de los convenios (19 de los 60) han reducido su jornada laboral en la última década, de los años 2013 a 2023.

Como conclusión general, de los 60 convenios provinciales y autonómicos del sector, el promedio de variación anual de la jornada laboral anual del año 2023 sobre 2022 es de 1 hora de reducción. Así mismo, el promedio de variación de la jornada laboral anual de la última década, de 2013 a 2023, es también de 1 hora de reducción en cómputo general.

Estas conclusiones, con respecto al análisis de la jornada, no hacen más que reafirmar la necesidad de establecer una reducción de jornada vía legal, ya que por sí sola, la negociación colectiva sectorial no la está llevando a cabo de una manera significativa. La reducción de jornada de solo una hora en diez años, con la transformación que ha sufrido el sector del metal y los cambios en los tiempos de trabajo, nos parece claramente insuficiente.

Este análisis, vinculado posteriormente con los salarios anuales, pone de manifiesto, cómo la disparidad y la amplia horquilla de jornadas laborales de los convenios de este sector, dan como resultado una amplia disparidad también en los valores del precio hora de trabajo. Dándose el caso de convenios con salarios anuales altos que, al tener una jornada anual también alta, arrojan un precio hora de trabajo inferior al de otros convenios con salarios anuales inferiores pero con una jornada laboral también inferior.

Posible objeto de otro estudio sería analizar lo anteriormente mencionado en profundidad y para poder detectar qué tipo de relación entre ambas materias, jornada y salarios, se establece en los convenios del sector del Metal.

En lo relativo a la regulación de materias analizadas, vinculadas a **salarios y complementos salariales**, el complemento de trabajo nocturno se encuentra regulado en la práctica totalidad de los convenios analizados. Mayoritariamente están presentes las cláusulas de revisión salarial, los complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad y otros pluses y conceptos de carácter general. Es el trabajo a turnos es el que se encuentra menos regulado, ya que solo está presente en menos de la mitad de los convenios analizados.

Como hemos venido explicando a lo largo de todo el Informe, hemos analizado de manera cuantitativa y cualitativa 60 convenios del Sector del Metal. En lo relativo a los datos de carácter cuantitativos, de las 60 provincias, solo una, Melilla, no tiene firmadas ni actualizadas las tablas salariales para 2023 y no lo ha hecho desde 2011, por lo que no la hemos tenido en cuenta en medias ni promedios para no desvirtuar los resultados. Así mismo, las provincias de Teruel y Salamanca, no han pactado incremento salarial para 2023, por lo que los salarios que aparecen son los correspondientes al año 2022. Por ello, se ha de tener en cuenta esta circunstancia, a la hora de interpretar y extraer conclusiones del presente informe y poner en valor como 57 de las 60 provincias sí han actualizado sus salarios para el año 2023.

Con respecto a los **salarios anuales**, las **categorías profesionales objeto de nuestro análisis** han sido: Grupo 7: Peón, Grupo 5: Oficial 1ª y Oficial administrativo 1ª y Grupo 1: Personal con titulación superior. En las dos primeras la remuneración se fija con carácter diario y en las otras dos categorías la remuneración es, frecuentemente, mensual.

En el análisis de estos grupos y categorías profesionales nos hemos encontrado con algunas circunstancias que consideramos interesantes señalar.

La Comunidad Foral de Navarra es la comunidad con los salarios anuales más altos en las dos categorías consideradas de "Oficios", que son Peón o Especialista y Oficial de Primera. Sin embargo, son la Rioja y Euskadi, las comunidades autónomas con salarios más altos en las categorías de Oficial primera administrativo y Personal con titulación superior.

También podemos señalar la disparidad de salarios de la que venimos hablando a lo largo del Informe, por la que un Peón de Asturias tiene un salario anual más alto que un Personal con titulación superior de Ceuta, un Peón de Navarra más que un Personal con titulación superior de Murcia o un Oficial de primera de Cantabria más que un personal con titulación superior de Extremadura.

Por otra parte, cuando analizamos los salarios anuales en convenio por provincias, se observa grandes y significativas diferencias salariales entre convenios.

Podemos concluir también que la variación salarial porcentual entre la provincia del salario de convenio más bajo y la provincia con el salario de convenio más alto va aumentando según disminuye el número del grupo profesional.

Es decir, los grupos profesionales 5 y 7 tienen entre convenios de las diferentes provincias menos diferencia que la que existe entre el grupo profesional 1.

Por ello, en el grupo 7, Peón o Especialista, la diferencia entre el menor y el mayor salario anual es del 68,8%. En el grupo 5, Oficial de Primera, la diferencia entre el menor y el mayor salario anual es del 70,2%. En el grupo 5, Oficial de Primera administrativo, la diferencia entre el menor y el mayor salario anual es del 77,8%. Es el grupo 1, Personal con titulación superior donde la diferencia entre el menor y el mayor salario anual se dispara de manera exponencial al 132,1%.

Así mismo, también sería interesante poder realizar un análisis más pormenorizado de las diferencias entre grupos y categorías profesionales consideradas de "oficios" con grupos y categorías profesionales consideradas de "administrativos o técnicos".

Serían objeto de otro Informe, analizar algunas de las variables que dan lugar a estas diferencias salariales tan significativas entre comunidades autónomas.

Por otra parte, cuando incluimos en la comparativa el factor jornada para el cálculo del valor del precio hora, nos encontramos que cuando habíamos analizado, con anterioridad, los salarios anuales era el Convenio de Córdoba el que regulaba el salario anual más alto para el grupo 7, Peón o Especialista, pero al tener Guipúzcoa una jornada laboral significativamente inferior, 1.680 horas, frente a las 1.758 horas de Córdoba, resulta un precio hora de trabajo más elevado.

En este caso, se observa también, que en el análisis por comunidades autónomas, la variación salarial porcentual entre la comunidad o ciudad autónoma del precio hora más bajo y la comunidad o ciudad autónoma del precio hora más alto va aumentando según disminuye el número del grupo profesional.

Es decir, los grupos profesionales 5 y 7 tienen entre convenios de las diferentes provincias menos diferencia que la que existe entre el grupo profesional 1.

Por ello, del análisis del valor del **precio hora por comunidades autónomas**, nos encontramos como en el grupo 7, Peón o Especialista, la diferencia entre el menor y el mayor precio hora es del 86,2%. En el grupo 5, Oficial de Primera, la diferencia entre el menor y el mayor precio hora es del 91,3%. En el grupo 5, Oficial de Primera administrativo, la diferencia entre el menor y el mayor precio hora es del 94,6%. Es el grupo 1, Personal con titulación superior donde la diferencia entre el menor y el mayor precio hora se dispara de manera exponencial al 114,3%.

En lo relativo al análisis de la estructura salarial de los Convenios sectoriales provinciales y de Comunidad Autónoma del Sector del Metal nos arroja una serie de aspectos relevantes.

En primer lugar, hay que reseñar la escasa definición de los **conceptos salariales** en los respectivos convenios. Son pocos los convenios que definen de modo claro la estructura salarial y los diferentes conceptos salariales. La práctica más habitual es la mera revisión a las tablas salariales o simplemente la fijación de los importes de los diferentes conceptos.

La mayor parte de los Convenios reflejan una ordenación del salario clásica, basada en los factores tiempo, categoría o grupo profesional y lugar de trabajo.

En cuanto al factor temporal, el componente más importante es el salario base, entendido este como salario fijo, que constituye una partida retributiva fija, con carácter de mínimo, que retribuye el trabajo desarrollado en relación con las funciones desarrolladas, de acuerdo con la definición del mismo que hacía la antigua Ordenanza laboral de la Industria Siderometalúrgica en su artículo 69, en relación con el artículo 67 de la misma: *“Salario base: El salario base al que se refiere al Art. 67, o el de calificación, si así se pactase expresamente, servirá de base para el cálculo de primas, incentivos y pluses”*. Este salario base tiene, pues la doble vertiente de retribución fija básica y de mínimo para cada categoría. Así, frecuentemente se define el Salario Base con este carácter de mínimo exigible y referido a la jornada normal. Sirve además como referencia para el cálculo de otros elementos constitutivos del salario, como pagas extraordinarias, pluses de Convenio, pagas de beneficios, etc.

El salario base constituye, pues, el elemento fundamental de la estructura salarial de los convenios sectoriales provinciales y de comunidad autónoma, ya que los incrementos se referencian, en la totalidad de los casos, sobre dicho salario base, y en general sobre todos aquellos conceptos derivados del mismo.

En lo referido a la **antigüedad**, los Complementos salariales, ligados a la permanencia en la empresa, aparecen reflejados en la práctica totalidad de los Convenios Colectivos, bien manteniendo, en algunos casos con limitaciones, la generación de antigüedad, bien en forma de complemento personal consolidado. Un 54% de los Convenios del sector mantienen la generación de antigüedad al modo clásico bajo diversas formulas

En relación con las funciones realizadas en el puesto, se sigue manteniendo como un componente clásico de la estructura salarial el factor de la **peligrosidad, toxicidad y penosidad del puesto de trabajo**, regulándose la percepción de complementos por estas circunstancias en el 78% de los convenios

analizados, aunque, con carácter general, los mismos no definen las circunstancias que han de darse para la percepción de los citados complementos.

En cuanto a los complementos relacionados con la jornada, aparecen los complementos de **nocturnidad**, regulados en la línea de lo que establecía la antigua Ordenanza Laboral y el Estatuto de los Trabajadores, y presente en la práctica totalidad de los convenios del sector, y el de **turnicidad**, que por el contrario aparece recogido de forma mucho más minoritaria (46% del total)

Es también importante resaltar que, a la ordenación salarial relacionada con la jornada o las funciones realizadas en el puesto de trabajo, hay que añadir los **complementos relacionados con la organización del trabajo**, entre los que se encuentran, regulados con mucha menor asiduidad, los de responsabilidad o de jefe de equipo, con un contenido similar en los convenios donde se encuentra presente, reproduciendo las pautas básicas que mantenía la antigua Ordenanza Laboral. También figuran, aunque con una presencia también escasa, los relacionados de modo directo o indirecto con los cometidos, tareas y organización del trabajo, como son, por ejemplo, los que se devengan por las personas trabajadoras que realizan determinadas tareas concretas, como el plus de embarque, el plus industrial y el de parada, por citar solo algunos.

En lo que se refiere a los pluses por **guardias, retenes y disponibilidad**, hay que señalar su escasa presencia en los Convenios de sector, pese a que la Disposición Adicional Cuarta del III y IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal obliga a los convenios de ámbito inferior a regular esta materia. Por tanto, sería necesaria la regulación de estos conceptos salariales en el V CEM para contribuir a su desarrollo en los ámbitos inferiores.

En otro apartado, pero en línea con el estudio descriptivo sobre la ordenación y agrupación de partidas salariales, destacar la mayoritaria presencia en los convenios sectoriales de las llamadas **Cláusulas de Revisión Salarial**, que dan cobertura al 84% de los trabajadores y trabajadoras del sector, si bien la casuística de las mismas es diversa, resultando mayoritario, la presencia de “Cláusulas técnicas”. En un contexto inflacionista como en el que nos desenvolvemos, el mantenimiento de la Cláusula de Revisión Salarial o de salvaguarda hay que valorarlo muy positivamente, por cuanto permiten que las condiciones económicas pactadas para alguno o para todos los años de vigencia del convenio no pierdan virtualidad.

La media de **incrementos salariales** de los convenios sectoriales del metal se situó en un 3,22%, muy próxima a la inflación registrada en 2023 (3,1%), lo que unido a la presencia de estas Cláusulas de Revisión, ha hecho que gran parte de los convenios y la inmensa mayoría de las personas trabajadoras afectadas por los Convenios sectoriales del Metal hayan mantenido el poder adquisitivo de los salarios, activándose las citadas cláusulas, bien es cierto que en la mayoría de los casos sin efectos en la generación de atrasos.

Destacar que la uniformidad en la ordenación y contenido de la regulación salarial en los Convenios del Sector del Metal se suma a una amplia variedad y diversidad de conceptos que atienden a diversas circunstancias presentes en el sector y que conforman el salario global.

Respecto a la influencia del **Salario Mínimo Interprofesional**, aunque según se desprende del análisis de los convenios colectivos analizados, el SMI de momento no tiene un impacto directo en los salarios, si conviene tener en cuenta como los salarios del sector del metal están perdiendo valor respecto a los de otros sectores que si se ven afectados, año tras año por los incrementos del SMI. En concreto, en 2023 el SMI ha subió 8%, mientras que la media de incrementos de los 57 convenios colectivos del metal que tenían salarios pactados para 2023 se situó en un 3,22%.

Esta diferencia puede suponer a corto o medio plazo un grave riesgo para atraer trabajadores y trabajadoras al sector, sobre todo en categorías inferiores, lo que puede suponer a medio plazo una falta de personal.

Finalmente, y una vez constatado con este informe la gran variedad y disparidad de salarios, complementos salariales y otras percepciones económicas de los convenios provinciales y autonómicos del Sector del Metal, una de las conclusiones o reflexiones más importantes a la que podemos llegar, es el papel que debería jugar en esta materia el Convenio Estatal de la Industria, las Nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM).

Consideramos que la regulación en materia salarial en el CEM daría una cobertura necesaria a los convenios de ámbito inferior. Así, la inclusión de un Salario Mínimo Garantizado serviría de referencia, como suelo y franja salarial, para la negociación en los ámbitos inferiores. Aún más ambicioso sería introducir una referencia salarial mínima por grupo profesional que permitiera en todo momento su adecuación a la evolución del SMI en el grupo más bajo, y que permitiera abrir la horquilla salarial desde el grupo 8 hasta el 1, logrando así una mejor adecuación a las circunstancias reales del mercado y una mayor homogeneidad entre territorios que evite del dumping territorial entre empresas.

Esperamos, por tanto, que este Informe sirva de orientación y posible documento de consulta y comparativa de los salarios anuales de los convenios provinciales y autonómicos, así como de su regulación en materia de remuneración económica y estructura salarial.



---

## 9. FUENTES CONSULTADAS

---

- Blog con toda la información del Derecho laboral (Cuestiones laborales) - <https://www.cuestioneslaborales.es/>
- Boletín oficial del estado (BOE) - <https://www.boe.es/>
- Boletines oficiales de las provincias (varios)
- Boletines oficiales de las comunidades autónomas (varios)
- Comisión consultiva nacional de convenios colectivos (CCNCC) - [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm)
- Directorio central de empresas (DIRCE) - <https://www.ine.es>
- Encuesta estructural de empresas (INE) - <https://www.ine.es>
- Encuesta de población activa (INE) - <https://www.ine.es>
- Estadísticas de convenios colectivos de trabajo (Subdirección general de estadísticas y análisis sociolaboral – Secretaría de Estado de Trabajo) - <https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social - <https://www.mites.gob.es/>
- Registros de convenios colectivos (REGCON) - <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>
- Servicio de Estudios del UGT - <https://servicioestudiosugt.com/>

