

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO** DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Industrias Siderometalúrgicas.

Expediente: 29/01/0322/2025.

Fecha: 18 de noviembre de 2025.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 2900145011982.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUS- TRIAS SIDEROMETALÚRGICAS.

VISTO el acuerdo de fecha 8 de noviembre de 2025 de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Málaga, número de expediente REGCON 29/01/0322/2025 y código de convenio colectivo 29000145011982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

En Málaga, a 18 de noviembre de 2025.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO PROVINCIAL SIDEROMETALÚRGICO DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA PARA 2025 HASTA 2028

Artículo 1.º Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en Málaga y provincia, incluso para aquellas empresas que ubicadas en esta provincia tengan su sede social fuera de la misma.

Artículo 2.º Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que se rigen por el convenio estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal en vigor en cada momento, con expresa exclusión de aquellas empresas y sus trabajadores que se dedican a la actividad de reparación de automóviles.

Los contenidos pactados en este convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados en los convenios de ámbito inferior.

Artículo 3.º *Ámbito personal*

Las normas que se establecen en el presente convenio afectarán a la totalidad de trabajadores, que trabajen por cuenta ajena en algunas de las empresas afectadas por el presente convenio, así como a los que ingresen a estas durante el periodo de vigencia del mismo.

Artículo 4.º *Ámbito temporal*

La duración del presente convenio será de cuatro años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2025 y expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 5.º *Prórroga*

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia sin necesidad de denuncia previa.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 6.º *Vinculación a lo pactado*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica será considerado de derecho preferente globalmente por ingresos anuales o rendimientos mínimos exigibles.

Artículo 7.º *Modificaciones*

Toda disposición de rango superior que establezca condiciones mínimas de obligado cumplimiento, que representen ventajas a favor de los trabajadores regidos por él, en relación con cualquier artículo del mismo, será incluida automáticamente en este, arrancando su efecto a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Artículo 8.º *Condiciones más beneficiosas*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenida en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas.

Artículo 9.º *Derechos supletorios*

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales, como a las relaciones económicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 10. *Derechos irrenunciables*

Los trabajadores no podrán disponer válidamente antes o después de su adquisición de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Artículo 11. *Garantías*

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuera el motivo, la empresa estará obligada a entregar, junto con la fotocopia del parte de baja diligenciado por el INSS el certificado de empresa, donde se hagan constar los días cotizados y cuantías de las bases establecidas en los seis últimos meses o tiempo trabajado. Todo ello dentro de los diez días laborables siguientes al hecho causante de la baja en la empresa.

Artículo 12. Jornada

La duración de la jornada de trabajo para la vigencia del presente convenio será de 1.756 horas anuales en 2025 y 2026, 1.754 horas anuales en 2027 y 1.752 horas anuales en 2028.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

En atención a lo señalado de las fechas, las jornadas laborables de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajarán.

Cuando estos días coincidan en sábados o domingos, se trasladará su disfrute al viernes anterior.

Igualmente los días laborales de Semana Santa y Feria, la jornada será continuada de 8:00 a 14:00 horas.

Una vez fijados los días festivos, se calcularán cada año las horas que excedan o falten para completar la jornada anual establecida en el convenio. Estas horas serán distribuidas por las empresas al confeccionar cada año el calendario laboral, no pudiendo ser disfrutadas en periodo inferiores a 60 minutos que se acumularán al principio o al final de la jornada.

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

En aquellas empresas que por acuerdo o costumbre tengan condiciones más beneficiosas, a las establecidas en el presente artículo, serán respetadas.

JORNADA DE RIESGO DE CALOR EXTREMO

Debido a las condiciones climáticas de nuestra provincia y siempre que las circunstancias lo permitan y las personas trabajadoras así lo soliciten, las empresas estudiarán, previa consulta a PRL, el establecimiento de la jornada continuada entre las fechas comprendidas entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 13. Vacaciones

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute anual de treinta días naturales de vacaciones, de los cuales al menos veintidós días serán laborables.

En la medida en que las necesidades de la empresa lo permitan, el periodo de disfrute de las vacaciones será preferentemente durante los meses de junio a septiembre.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa junto con el calendario laboral, antes del 31 de marzo.

El trabajador conocerá la fecha de disfrute, al menos dos meses antes, del comienzo de las mismas, salvo que su disfrute se encuentre dentro del periodo de elaboración del calendario laboral. Dichas vacaciones, comenzarán siempre el primer día laborable de la semana.

Las vacaciones se contarán desde el día siguiente al regreso a su domicilio habitual en caso de estar desplazado.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados, por los conceptos de salario base, antigüedad, plus de convenio, primas incentivos, pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, con exclusión de lo obtenido en tal periodo por horas extraordinarias.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 14. Licencias retribuidas

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, siempre y cuando el hecho causante persista durante todo su disfrute.

Los días que correspondan en caso de hospitalización se podrán emplear en cualquier momento e incluso de forma intermitente mientras dure la hospitalización.

b. bis) Tres días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y dos días por el fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días laborables.

c) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

d) Un día laborable por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

e) Un día natural por matrimonio de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Ocho horas para asuntos propios para aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en este convenio colectivo, o en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

j) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general o el especialista, en su caso, debiendo presentar la persona trabajadora a la empresa volante justificativo de la asistencia a la referida consulta médica. En los demás casos, hasta el límite de 12 horas al año para los años 2025 y 2026 y 14 horas al año para 2027 y 2028.

La persona trabajadora podrá hacer uso de las precitadas 12 horas anuales para acompañar a familiares hasta primer grado de consanguinidad y convivientes dependientes a consulta médica de la Seguridad Social, acreditando la coincidencia de la cita con el horario laboral y debiendo aportar a la empresa el correspondiente justificante médico. Este uso no representará la ampliación de este permiso.

l) La persona trabajadora a solicitud propia, podrá acumular las horas de lactancia en jornadas laborales completas y acumularlo al permiso de maternidad o paternidad.

Y los demás permisos recogidos en la legislación vigente.

Artículo 15. *Salario*

Las retribuciones salariales durante la vigencia del convenio serán las siguientes:

PARA EL AÑO 2025

Se establece un incremento salarial para todos los conceptos del convenio del 3,00 % sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024. Se adjuntan las tablas salariales como anexo I.

PARA EL AÑO 2026

Se establece un incremento salarial para todos los conceptos del convenio del 2,50 % sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2025.

PARA EL AÑO 2027

Se establece un incremento salarial para todos los conceptos del convenio del 2,50 % sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2026.

PARA EL AÑO 2028

Se establece un incremento salarial para todos los conceptos del convenio del 3,00 % sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2027.

En el primer trimestre de cada año se reunirá la comisión paritaria para la actualización de todos los conceptos salariales del convenio.

En lo referente a los incrementos de las dietas, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 de este convenio.

Artículo 16. *Cláusula de revisión salarial*

Para la vigencia del presente convenio se establecen las siguientes cláusulas de revisión salarial.

Al 31 de diciembre de 2025, en el caso de que el IPC anual real de 2025 superara el 3 %, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2024, se actualizarán con el IPC real del año 2025, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2025.

Al 31 de diciembre de 2026, en el caso de que el IPC anual real de 2026 superara el 2,5 %, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2025, se actualizarán con el IPC real del año 2026 más 0,25 puntos, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2026.

Al 31 de diciembre de 2027, en el caso de que el IPC anual real de 2027 superara el 2,5 %, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2026, se actualizarán con el IPC real del año 2027 más 0,25 puntos, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2027.

Al 31 de diciembre de 2028, en el caso de que el IPC anual real de 2028 superara el 3,00 %, las tablas salariales y pluses vigentes a 31 de diciembre de 2027, se actualizarán con el IPC real del año 2028 más 0,25 puntos, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2028.

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, en cuantía de treinta días de la retribución total del convenio, más antigüedad, una el día 15 de julio, que se denominará de verano, y otra el 10 de diciembre, denominada de Navidad.

Las aludidas gratificaciones se podrán prorratear por meses naturales y devengarán en proporción al tiempo trabajado, en los supuestos de incorporación o cese en el transcurso del año.

No obstante, las citadas gratificaciones extraordinarias, podrán ser prorrateadas por meses naturales, siempre que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 18. *Antigüedad*

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

- 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.
- 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 veinte años, y del 50 % como máximo a los veinticinco 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 de 2000 no se devengará cantidad alguna por este concepto. No obstante, los trabajadores que vengán percibiendo importes por antigüedad al 30 de junio de 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 artículo.

Artículo 19. *Horas extraordinarias*

Las empresas deberán sustituir las horas extras que no sean por necesidades perentorias o imprevisibles, formalizando nuevos contratos.

La empresa deberá informar previamente a los delegados sindicales, acerca de la realización de dichas horas extraordinarias.

Asimismo deberán informar, a los delegados sindicales y comités de empresas de las horas extras realizadas mensualmente.

Las horas que se trabajen excediendo las previstas para la jornada ordinaria, tendrán el carácter de extraordinarias.

Su retribución se llevará a cabo incrementando el 75 % el valor de la hora base, más antigüedad (el valor de la hora base aparece en la tabla salarial).

Si por circunstancias excepcionales o con autorización expresa de la autoridad laboral, se trabajaran horas extraordinarias que superen dos al día, quince al mes u ochenta al año, tales horas serán retribuidas conforme a la hora base indicada más antigüedad, con el recargo del 100 %. Se podrán compensar estas horas con descanso equivalente al doble de las horas trabajadas.

Cuando el trabajador tenga que realizar más de 24 horas extraordinarias al mes en sábados, domingos o festivos, el exceso de dichas horas, será compensado con el mismo tiempo de descanso, dentro del mes siguiente, y con un incentivo de 46,44 euros por día o 5,81 euros por hora o fracción para el año 2025. Dicho descanso compensatorio será al inicio o final de la semana.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación cuando las horas extraordinarias se generen por trabajos realizados prestando el servicio de guardia o retén.

Artículo 20. *Salidas viajes y dietas*

Todos los trabajadores que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones o puntos distintos de los que radique el centro de trabajo, disfrutarán además de su salario, de las siguientes percepciones:

- a) Desde 8 km se establece una ayuda para comida cuya cuantía será de 10,50 euros por día, si no se tiene derecho a media dieta para el año 2025. Para el año 2026 este importe será de 11,00 euros y para los años 2027 y 2028, se aplicará el incremento previsto en el artículo 15 de este convenio.
- b) Dentro de la provincia, en localidades con ayuntamientos propio o en distancias superiores a los 15 km desde el centro de trabajo se abonará media dieta en cuantía de 12,00 euros y completa de 52 euros para el año 2025. A partir del 1 de enero de 2026, en distancias superiores a los 15 km desde el centro de trabajo se abonará media dieta en cuantía de 14,00 euros y para la dieta completa se aplicará lo recogido en el apartado e) de este artículo. Para el cálculo del valor de la media dieta para los años 2027 y 2028 se aplicará el incremento previsto en el artículo 15 de este convenio para dichos años.
- c) Fuera de la provincia la dieta completa será de 52,00 euros para el año 2025. A partir del 1 de enero de 2026, se aplicará lo recogido en el apartado e) de este artículo y este concepto se deja sin efecto.
- d) En Ceuta y Melilla la dieta completa será de 60,00 euros para el año 2025. A partir del 1 de enero de 2026, se aplicará lo recogido en el apartado e) de este artículo y este concepto se deja sin efecto.
- e) Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio, a partir del 1 de enero de 2026, el gasto de hospedaje será abonado y concertado por la empresa, que velará porque se realice en condiciones dignas. Cuando la empresa pague el alojamiento, las dietas completas (desayuno, comida y cena) serán de 28,00 euros para el año 2025, de 33,00 euros para el año 2026, de 35 euros para el año 2027. Para 2028 se aplicará el incremento previsto en el artículo 15 de este convenio.

Los incrementos previstos en los importes recogidos en los apartados a-b-c-d-e de este artículo, serán de aplicación a partir de la publicación de este convenio, sin que se tenga derecho al pago de atrasos por estos conceptos.

Las empresas proporcionarán y costearán a todo su personal locomoción para desplazarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites de la localidad en la que fueron contratados.

Cuando se utilicen vehículos propios se pagará a 0,26 euros el km.

Las empresas deberán abonar anticipos a cuenta de las dietas y gastos de locomoción, en proporción al tiempo que dure el desplazamiento.

El tiempo empleado en el desplazamiento se considera tiempo efectivo de trabajo, no computándose este cuando se trate dentro del casco urbano, o cuando dicho tiempo empleado en el desplazamiento, sea remunerado por la empresa en concepto de plus de distancia.

A efectos de calcular el tiempo que debe ser abonado como desplazamiento, se abonará una hora de desplazamiento por cada 80 km recorridos, o sea 1,33 km por minuto a razón del precio de la hora base de las tablas salariales vigentes.

Todo lo anteriormente establecido, retribuciones y condiciones, será de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en empresas que se rigen por las normas complementarias de 18 de mayo de 1973, de tendidos de líneas eléctricas, equiparándoselas al resto de los trabajadores. A los efectos y para los trabajadores se considerará centro de trabajo el domicilio de la empresa en la provincia de Málaga y no en el lugar donde se ejecuten las obras. En el caso de no existir domicilio de la empresa en la provincia de Málaga se considerará centro de trabajo el domicilio del trabajador.

Se respetarán como condiciones más beneficiosas las cantidades correspondientes a media dieta en las zonas como Torremolinos, Churriana, y similares que estén abonando las empresas.

Artículo 21. *Quebranto de moneda*

El personal que realice pagos y cobros, siendo responsables de los mismos, percibirá en concepto de quebranto de moneda el 1 % de las cantidades que satisfaga o perciba, fijándose un importe máximo de 85,83 euros mensuales para el año 2025.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores de maquinas recreativas, tales como los recaudadores, personal de reparación y conservación, reparto del cambio y administrativo de cajas, percibirán una cantidad mensual de 85,83 euros para el año 2025. Dicha cantidad no será absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

Artículo 22. *Subrogación de servicio*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo se establece:

Si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicio entre la empresa contratista y la entidad pública, hospitales privados y aeropuertos, además de las empresas de mantenimiento o servicio con empresas del sector eléctrico, telefónico, eólico y demás energías renovables, gasísticas, ferroviarias y de metro, las funciones totales o parciales de mantenimiento o servicio se continuasen por otra empresa, los trabajadores de la primera cesante por esta causa, tendrán derecho a subrogarse en las nuevas adjudicatarias en todos los derechos y obligaciones de la anterior.

Para respetar las condiciones más beneficiosas de las que establece el convenio colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad mínima de un año.

Para que opere la subrogación la empresa cesante en el servicio de mantenimiento, deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento del servicio, así como a la nueva empresa adjudicataria del mismo, a la que deberá acreditar con al menos una antelación de 45 días naturales, relación de los trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y Tc2 donde se encuentren los mismos, de los últimos seis meses y de un año cuando se quieran probar derechos por encima de convenio.

Asimismo, el trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes de, salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudiera corresponder, hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicio, siendo única responsable de dichos pagos.

La subrogación descrita anteriormente tendrá con relación a los trabajadores las siguientes cláusulas condicionantes:

- No se podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al contrato de mantenimiento finalizado.
- Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a seis meses, salvo para las empresas de mantenimiento o servicios con

empresas del sector eléctrico, telefónico, eólico y demás energías renovables y gasísticas, que deberán tener una antigüedad no inferior a doce meses.

- c) Solo serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para la función de mantenimiento o servicios y así conste en los contratos, salvo que se acredite fehacientemente que el trabajador se encuentra adscrito al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedaría subrogado.
- d) De ninguna forma se producirá la subrogación del personal, en el caso de que la empresa contratista realice el primer servicio de mantenimiento objeto del contrato de mantenimiento y no haya suscrito contrato a tal efecto.

Artículo 23. Plus de distancia y transporte

Las empresas abonarán a los trabajadores de su plantilla en concepto de plus distancia, el 100 % del costo de los billetes en la línea urbana de autobuses que hayan de utilizar para su desplazamiento hasta el centro de trabajo correspondiente, tanto la ida como la vuelta, en el bien entendido que dicho plus en la cuantía expresada, afectará únicamente a aquellas empresas cuyo centro de trabajo diste desde la cabecera de líneas radicadas en el centro urbano de la ciudad, mas de 5 km siguiendo el itinerario normal de dichas líneas, y sin que a estos efectos hayan de computarse los gastos que hubieran de realizar los trabajadores de su domicilio al centro urbano de la ciudad.

Además e independientemente también se abonará un plus de transporte de 899,61 euros en el año prorrateado por meses naturales. A partir del 1 de enero de 2026, este plus pasará a integrarse en el plus convenio, una vez actualizado con el incremento pactado en el artículo 15 de este convenio.

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, 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 % pasara a ser el 25 % si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 % si fuesen las tres.

Se considerara 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.

Plus de personal de jefe o jefa de equipo, es el trabajador o trabajadora de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho. Cuando la persona jefa de equipo deje de desempeñar sus funciones, dejará de percibir dicho plus. El plus que percibirá el jefe o jefa de equipo consistirá en un 20 % del salario base más la antigüedad si correspondiera, de su categoría.

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. Este plus no será de aplicación cuando los trabajos se realicen por servicio de guardia o retén, siempre que este servicio sea remunerado en al menos dicho importe. Si la remuneración fuese por un importe inferior a dicho 40 % del salario base más antigüedad, se le abonará la diferencia por cada sábado, domingo o festivo trabajado. En todo caso se respetarán los derechos adquiridos con anterioridad a la publicación de este convenio.

Aquellos trabajadores que por jornada laboral tuvieran que trabajar en jornada nocturna, cobraran un plus equivalente al 35 % del salario base de su categoría profesional más antigüedad.

Aquellos trabajadores que realicen su trabajo en altura percibirán una cantidad de 124,83 euros mensuales, para el año 2025.

Las empresas de montaje y de tendido de líneas eléctricas, ferrocarriles, telefónicas, estructuras metálicas y de mantenimiento de hospitales públicos o privados, no abonaran el plus de altura anteriormente mencionado, y en su lugar abonaran un plus de montaje o plus de mantenimiento de hospitales de 62,73 euros mensuales a todos los trabajadores para el año 2025. En caso de que la empresa deba abonar plus de peligrosidad, estas cantidades serán absorbidas.

Los de turnos rotativos triple turno (mañana, tarde y noche) percibirán un plus de 109,02 euros mensuales, para el año 2025 y los de turnos rotativos doble turno (mañana, tarde o noche) percibirán un plus de 25 euros mensuales para el año 2025, respetándose las condiciones más beneficiosas que se vinieran aplicando.

Artículo 25. *Ayuda escolar*

La ayuda escolar será de 86,62 euros, por curso e hijo comprendido en las edades de dos a dieciocho años, para el año 2025. A partir del 1 de enero de 2026, la edad pasará a ser de uno a diecinueve años.

Se abonarán de una sola vez en el mes de septiembre, previa justificación de matrícula.

Los trabajadores que no alcancen el año completo de trabajo en la empresa, percibirán la parte proporcional al momento que se le practique la liquidación.

Artículo 25. bis. *Ayuda a la diversidad funcional*

Las personas trabajadoras que acrediten mediante certificado oficial de una diversidad funcional tener hijo/a con discapacidad psíquica o física superior al grado 3 (50 %), que sea conviviente, percibirán por cada hijo/a con diversidad funcional a su cargo la ayuda de 37,50 euros para el año 2025 y 150,00 euros para el año 2026 y siguientes. El devengo de esta ayuda será de carácter anual y se abonará en el mes de diciembre de cada año natural.

Artículo 26. *Reconocimientos médicos, seguro y salud laboral*

a) Las empresas facilitarán una vez al año el tiempo necesario a cada trabajador, para que estos puedan someterse a examen o reconocimiento médico en el Centro Provincial de la Seguridad y Salud en el Trabajo o, en su lugar en la mutua patronal.

b) Las empresas gestionaran con cargo exclusivo a ellas un seguro de accidente para sus trabajadores, con una cuantía mínima de 28.000 euros en los supuestos de invalidez permanente total, invalidez absoluta, gran invalidez o muerte. Este importe será de 30.000 euros a partir del 1 de enero de 2026.

Las empresas entregarán, a petición de la representación legal de los trabajadores, copia de la póliza.

c) El seguro comprenderá la jornada laboral más el desplazamiento de ida y vuelta.

d) Cada empresa elaborará un plan de prevención de Riesgos Laborales en colaboración con el/los delegados de Prevención, mutua patronal, y el Centro Provincial de Seguridad y Salud en el Trabajo, del cual se dará conocimiento a todos los trabajadores.

En lo no regulado o recogido en este convenio en materia de salud y seguridad en el trabajo, se estará en todo momento a lo establecido en la Ley de Salud Laboral.

Artículo 27. *Ropa de trabajo*

Las empresas dotarán a su personal, a excepción de técnicos, titulados y administrativos, de ropa de trabajo adecuada a la labor que realiza, con obligación de su utilización por parte de los trabajadores.

La ropa de trabajo consistirá en dos buzos (monos), bata y calzado adecuado, al año, sin perjuicio de las que por naturaleza específica del trabajo encomendado se exige en las disposiciones legales sobre seguridad y salud laboral.

La ropa de trabajo será entregada dos veces al año. La primera muda se entregará en el primer trimestre del año o en el momento de la contratación, la segunda muda se entregará antes de finalizar el tercer trimestre del año.

Si por la naturaleza del trabajo o actividad a realizar, fuese necesario ropa de abrigo, el empresario dotará a los trabajadores de la misma. En este caso dicha dotación será cada dos años.

En el caso de encontrarse el trabajador expuesto a agentes biológicos durante el trabajo, de conformidad con el R. D. 664/97, el empresario se responsabilizará del lavado de la ropa de trabajo.

Artículo 28. *Enfermedad común y accidente de trabajo*

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes las siguientes cantidades:

En la primera y segunda baja de cada año natural, el 50 % de los tres primeros días.

En la tercera y siguientes bajas de cada año natural, el 0 % de los tres primeros días.

En todos los casos, a partir del cuarto día de la baja, el complemento será hasta el 100 %.

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el complemento será del 100 % desde el primer día de la baja.

Estos porcentajes se aplicarán sobre la retribución total que figura en la tabla salarial anexa al convenio, más los complementos salariales que de carácter personal, cantidad, calidad y de puesto de trabajo perciban los trabajadores.

Artículo 29. *Jubilación voluntaria*

Con el fin de recompensar la pérdida de retribución que supone la jubilación anticipada, las empresas abonarán a aquellos trabajadores que causen baja por tal circunstancia, las gratificaciones que a continuación se consignan en función de la edad en que se produzca la jubilación:

62 años, tres mensualidades de salario total.

63 años, dos mensualidades de salario total.

64 años, una mensualidad de salario total.

65 años, veinte días de salario total.

66 años, quince días de salario total.

Artículo 30. *Jubilación anticipada*

Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores amparados por este convenio se acogerán a lo establecido en la legislación vigente en lo referido a jubilación anticipada.

Artículo 31. *Premio de constancia*

Las empresas abonarán por este concepto a todo trabajador que acredite haber estado a su servicio o en el mismo centro de trabajo, aun cuando sea como consecuencia de una subrogación, de forma ininterrumpida veinte años, al cumplirse los mismos, una cantidad equivalente a una mensualidad de su salario real, retribuida conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados, por los conceptos de salario base, antigüedad, plus convenio, primas, incentivos, pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad, con exclusión de lo obtenido en tal periodo por horas extraordinarias.

Artículo 32. *Desplazamientos y traslados*

En los supuestos de desplazamientos previstos en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, y cuando se prevea que dichos desplazamientos sean por tiempo superior a tres meses, la empresa avisará al trabajador con cinco días laborales, al menos, de antelación.

Cuando sea superior a una semana, se avisará, como mínimo, con un día laborable de antelación.

Las empresas cuya principal actividad sea la de tendido de líneas eléctricas, telefónica, montajes, etc. podrán trasladar a sus trabajadores a otros centros distintos del que fueron contratados, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

- 1.º Comunicación por escrito al trabajador y al delegado de personal con un mes de antelación a la incorporación al nuevo centro de trabajo.
- 2.º Tanto los gastos propios como los de sus familiares y enseres, ocasionados por el traslado, serán a cargo de la empresa, además de una indemnización equivalente a tres mensualidades. Asimismo, se compensará por parte de la empresa el alquiler, de la nueva vivienda, no siendo inferior a 200,00 euros mensuales para el año 2025 y de 250 euros mensuales a partir del año 2026 y siguientes.
- 3.º Estos traslados se realizan respetando a los trabajadores de más antigüedad en la empresa.
- 4.º Las condiciones económicas en el nuevo centro de trabajo no serán inferiores de las que disfrutaban anteriormente.
- 5.º El trabajador podrá optar entre ser trasladado o extinguir su contrato, mediante una indemnización equivalente como mínimo a treinta días de salario por año de servicio en la empresa.
- 6.º El trabajador trasladado tendrá la opción de volver al centro de trabajo de procedencia, en el supuesto de ampliación de plantilla de la misma.

Artículo 33. *Productividad y absentismo*

a) En cada empresa se podrá establecer un sistema de incentivos o tabla de rendimientos a iniciativa de cualquiera de las partes. Cuando no exista acuerdo entre ellas, se podrá acudir a la comisión paritaria que actuara de árbitro y tratará de evitar abusos.

b) Teniendo en cuenta la incidencia que el absentismo tiene en la marcha de las empresas, se establece que cuando se produzcan abusos en esta materia, las partes podrán dirigirse a la comisión paritaria para que intente su solución.

Artículo 34. *Derechos sindicales*

Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, las empresas se comprometen a:

- 1) Abstenerse de introducir prácticas antisindicales.
- 2) Permitir que los trabajadores durante la jornada de trabajo sean informados por los miembros del comité de empresa o delegados de personal, sin que se interrumpa el proceso productivo.
- 3) Descontar de las correspondientes nóminas las cuotas de los afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, siempre y cuando los trabajadores lo soliciten por escritos e individualmente, indicando su cuantía y la central sindical en cuya cuenta debe ingresarse la cuota descontada.
- 4) Poner a disposición de los trabajadores un tablón de anuncios para que los sindicatos debidamente implantados inserten comunicaciones, previo envío de las mismas a la dirección o titular del centro.
- 5) Los créditos horarios mensuales de los delegados de personal y miembros del comité de empresa, serán de 32 horas mensuales, excepto para aquellos centros de trabajo con menos de 100 trabajadores que serán de 24 horas mensuales, y podrán acumularse en los siguientes supuestos:
 - a) Empresas con un único delegado de personal, podrán acumular dichas horas a meses posteriores.

- b) Empresas o centros de trabajo con más de un delegado de personal podrán acumular la totalidad de las horas que le correspondan por meses, distribuirlas entre ellos, de común acuerdo y previa comunicación a la dirección de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de los créditos horarios previstos y regulados en los apartados anteriores deberán acreditarse por los sindicatos u organismos donde se realiza la gestión.

Para los delegados de personal o miembros de comité de empresa que ostenten un cargo sindical de ámbito provincial o superior, se establece un crédito sindical de 48 horas mensuales. En cualquier caso para la utilización de estas horas, el Delegado de Personal o miembros de Comité deberán acreditar mediante certificación el cargo que ocupan y su vigencia.

Artículo 35. *Desgaste de herramientas*

Las empresas facilitarán obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar las labores que les sean propias.

En aquellos casos que los trabajadores emplearan sus propias herramientas con autorización escrita de la empresa, esta abonará el desgaste que se produzca en las mismas.

Artículo 36. *Contratos*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para esta materia.

Artículo 37. *Formación continua*

Las partes firmantes del convenio valorarán la importancia de la Formación Profesional de los trabajadores, para mejorar la competitividad. Por lo que se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Se creará una comisión provincial paritaria de formación continua, integrada por las asociaciones APIEMA, Asociación Profesional de Industriales Eléctricos de Málaga y AMAIM, Asociación Malagueña de Instaladores y Mantenedores, y por los sindicatos UGT y CC. OO., esta comisión llevará a cabo el desarrollo del ANFC.

Una vez elaborados los programas anuales de formación, la comisión paritaria realizará las gestiones para conseguir las ayudas que puedan establecerse para el desarrollo de los programas.

Las partes firmantes ratifican el ANFC.

Artículo 38. *Comisión paritaria*

La comisión mixta paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa, en la que deberá expresarse el orden del día previsto.

Estará constituida por cuatro miembros de APIEMA y AMAIM, dos miembros de CC. OO. y dos miembros de UGT.

Los domicilios a efectos de notificaciones a la comisión mixta paritaria serán los siguientes:

- Confederación de Empresarios de Málaga: Calle San Lorenzo, número 20 de Málaga, código postal 29001.
- UGT: Calle Alemania, número 19 de Málaga, código postal 29001.
- CC. OO.: Avenida Manuel Agustín Heredia, número 26 de Málaga, código postal 29001.

La comisión mixta paritaria se reunirá como mínimo un vez al año.

La comisión mixta paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a un mes para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En caso de existir discrepancias en el seno de la comisión mixta paritaria, se podrá acudir al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Artículo 39. *Atribuciones de la comisión paritaria*

Son cuestiones atribuidas a la comisión paritaria:

1. Interpretación del texto del convenio.
2. Arbitraje facultativo respecto a las cuestiones que surjan en la interpretación del texto del convenio.
3. Recibir información sobre la realización de horas extraordinarias, para determinar su carácter coyuntural o habitual y adoptar las medidas necesarias para la eliminación de estas últimas.
4. Corrección y adaptación de las tablas salariales cuando proceda su revisión conforme a lo previsto en los artículos 15 y 16 del presente convenio.
5. Asesoramiento en los supuestos en que se pretenda establecer sistemas de primas, incentivos o métodos de racionalización del trabajo.

Artículo 40. *Inaplicabilidad*

El presente convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación (artículo 1 y 2 del presente convenio) y durante todo su tiempo de vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Sobre las materias enunciadas en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. El procedimiento se regirá de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se estará a lo establecido en la disposición adicional única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, de la Junta de Andalucía, siendo el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales el órgano competente en el ámbito de la comunidad autónoma de Andalucía para ejercer, en los casos y situaciones que corresponda, la función prevista en el artículo 82, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. *Acoso sexual y por razón de sexo*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia y a lo establecido en el convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector Metal vigente en cada momento.

Artículo 42. *Política de igualdad*

Las partes firmantes del presente convenio asumen y promoverán la efectiva aplicación en el sector del principio de igualdad de género así como la normativa, tanto estatal como autonómica en dicha materia.



Artículo 43. *Desconexión digital*

Se estará a las políticas de desconexión digital de las compañías. Para lo no regulado en las mismas, las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Artículo 44. *Partes que conciertan el convenio*

De acuerdo con lo que establece el artículo 85. 2 a) del ET, se hace constar que el presente convenio ha sido concertado entre las asociaciones APIEMA, Asociación Profesional de Industriales Electricistas de Málaga y AMAIM, Asociación Malagueña de Instaladores y Mantenedores, y las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO.) de Málaga.

CATEGORÍAS	ANEXO I. TABLA AÑO 2025 CON EL 3,00 %				
	SALARIO BASE	PLUS CONV.	R. DÍA/ MES	TOTAL AÑO	HORA BASE
OPERARIO					
OFICIAL 1. ^a	46,56	5,02	51,58	22.821,11	13,00
OFICIAL 2. ^a	44,98	4,78	49,76	22.047,61	12,56
OFICIAL 3. ^a	43,78	4,66	48,44	21.486,61	12,24
ESPECIALISTA/LIMPIADOR	43,28	4,66	47,94	21.274,11	12,12
PEÓN	41,83	4,47	46,30	20.577,11	11,72
APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	33,15	3,74	36,89	16.577,86	9,44
SUBALTERNO					
ALMACENERO	1.275,38	137,33	1.412,71	20.677,55	11,78
CHOFER TURISMO	1.354,57	142,32	1.496,89	21.856,07	12,45
CHOFER CAMIÓN	1.372,30	146,49	1.518,79	22.162,67	12,62
PORTERO	1.263,31	136,22	1.399,53	20.493,03	11,67
DEPENDIENTE PRINC.	1.302,29	139,84	1.442,13	21.089,43	12,01
ADMINISTRATIVOS					
JEFE 1. ^a	1.583,14	321,81	1.904,95	27.568,91	15,70
JEFE 2. ^a	1.555,78	204,50	1.760,28	25.543,53	14,55
OFICIAL 1. ^a	1.453,23	154,08	1.607,31	23.401,95	13,33
OFICIAL 2. ^a	1.344,49	143,81	1.488,30	21.735,81	12,38
VIAJANTE	1.453,22	154,08	1.607,30	23.401,81	13,33
AUX. ADMINISTRATIVO	1.280,42	135,49	1.415,91	20.722,35	11,80
TÉCNICOS DE OFICINA					
DELINEANTE PROYECTISTA	1.563,07	218,35	1.781,42	25.839,49	14,71
DELINEANTE 1. ^a	1.453,22	154,08	1.607,30	23.401,81	13,33
DELINEANTE 2. ^a	1.344,45	143,81	1.488,26	21.735,25	12,38
PRÁCTICO DE FOTOGRAFÍA	1.453,22	154,08	1.607,30	23.401,81	13,33
TÉCNICOS DE LABORATORIO					
JEFE DE SECCIÓN	1.595,27	352,38	1.947,65	28.166,71	16,04
ANÁLISIS 1. ^a	1.427,95	151,68	1.579,63	23.014,43	13,11
ANÁLISIS 2. ^a	1.284,23	138,14	1.422,37	20.812,79	11,85



CATEGORÍAS	ANEXO I. TABLA AÑO 2025 CON EL 3,00 %				
	SALARIO BASE	PLUS CONV.	R. DÍA/ MES	TOTAL AÑO	HORA BASE
PERSONAL DE ORGANIZACIÓN					
JEFE 1. ^a	1.563,60	255,79	1.819,39	26.371,07	15,02
JEFE 2. ^a	1.555,67	205,27	1.760,94	25.552,77	14,55
TÉCNICOS DE TALLER					
JEFE DE TALLER	1.583,09	394,54	1.977,63	28.586,43	16,28
MAESTRO DE TALLER	1.528,66	175,83	1.704,49	24.762,47	14,10
MAESTRO DE 2. ^a	1.520,42	179,81	1.700,23	24.702,83	14,07
CONTRAMAESTRE	1.532,91	175,83	1.708,74	24.821,97	14,14
ENCARGADO	1.528,66	175,83	1.704,49	24.762,47	14,10
CAPATAZ ESPECIALISTA	1.520,42	179,81	1.700,23	24.702,83	14,07
PERSONAL TÉCNICO TITULADO					
ARQUIT./ING.TEC./LICENCIADO	1.684,46	723,90	2.408,36	34.616,65	19,71
MAESTRO INDUSTRIAL	1.545,88	172,12	1.718,00	24.951,61	14,21
GRADUADO SOCIAL	1.644,37	241,73	1.886,10	27.305,01	15,55
ATS	1.644,37	241,73	1.886,10	27.305,01	15,55

4638/2025