

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de Cie Automotive Goiaín, SLU**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Cie Automotive Goiaín, SLU. Código convenio 01101152012023.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 19 de junio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

Convenio colectivo - CIE Goiaín 2026-2030**Capítulo I. Condiciones generales****1. Ámbito personal**

El presente convenio colectivo será de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa CIE Goiaín.

2. Ámbito temporal

El presente convenio se concierta para los años del 2026 al 2030 y entrará en vigor en la fecha de su firma, con independencia de la fecha de registro de la autoridad laboral, aplicándose todos los contenidos obligacionales con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2026.

A partir del 31 de diciembre del 2030, el presente convenio quedará automáticamente denunciado, pudiendo las partes iniciar las negociaciones de otro convenio una vez recibida la plataforma por parte los delegados de personal, antes de la caducidad del mismo. Mientras no se firme otro convenio que sustituya a este, el convenio actual se considerará prorrogado y hasta que no se logre un acuerdo expreso se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

3. Inaplicación

En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su comisión paritaria con una antelación mínima de 5 días al inicio del periodo de consultas al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el periodo de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

4. Garantías personales

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas que, en su conjunto y en cómputo anual, tuviera reconocidas cualquier empleado a la entrada en vigor del presente convenio.

5. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar solo parcialmente.

6. Normas supletorias

En todo lo previsto en el presente convenio colectivo y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el convenio siderometalurgia de Álava y demás disposiciones legales que resulten de general aplicación en cada momento.

Capítulo II. Empleo y contratación**7. Clasificación profesional**

Desde la firma de este convenio, las categorías se regirán por los siguientes conceptos:

- **Team Leader:** las personas trabajadoras que realicen funciones de organización, coordinación y supervisión del personal del turno en las áreas productivas de la forja, incluyendo la distribución de tareas, control del cumplimiento de los objetivos de producción, calidad y seguridad, apoyo al equipo, comunicación de incidencias y coordinación con mantenimiento y demás departamentos vinculados al proceso productivo, ejerciendo mando funcional sobre el personal adscrito al turno.

Cuando la persona trabajadora sea promocionada para el desempeño de estas funciones podrá establecerse un período de prueba con una duración máxima de 6 meses. Durante dicho período percibirá un complemento funcional denominado “plusTeam Leader” por importe de 300,00 euros brutos mensuales. Transcurrido el período de prueba sin revocación expresa y motivada, consolidará automáticamente la categoría profesional. Las personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran desempeñando de forma efectiva y continuada dichas funciones durante un período superior a 6 meses consolidarán automáticamente esta categoría profesional.

- Oficial 2ª: las personas trabajadoras que realicen funciones de técnicos de mantenimiento.

- Oficial 3º R: las personas trabajadoras que, dentro del ámbito del proceso productivo de la forja, desarrollen funciones propias de la categoría de oficial 3ª con un nivel destacado de capacidad, experiencia y responsabilidad, que se refleja en la calidad, eficiencia y autonomía en el desempeño de su trabajo. La asignación a esta categoría se determina en función del efectivo desempeño y la demostrada competencia en el puesto, atendiendo a la organización del trabajo y a las necesidades productivas de la empresa.

- Oficial 3ª: las personas trabajadoras que realicen funciones de operarios de forja, matricería o almacén-sierra.

- Oficial 3ªA: Las personas trabajadoras que realicen funciones exclusivamente auxiliares: revisión de piezas, reembalado, recuperación durante un periodo máximo de 6 meses de duración en el último año.

- Revisión de piezas: ya sea visual, con un útil/medidor o con partículas magnéticas. Se realizará la inspección de los posibles defectos del catálogo y según la instrucción de trabajo definida. Las piezas se colocarán posteriormente en el embalaje, en la cantidad definida y añadiendo los elementos de protección anticorrosiva establecidos en la ficha de embalaje.

- Reembalado: traspaso de un embalaje a otro, que por diferentes razones no es posible utilizar para almacenar o enviar a cliente, siguiendo las instrucciones de trabajo.

- Recuperación/retrabajos: realización de trabajos de retoque, limado, lijado, rebabado, etc., conforme a la instrucción de trabajo de piezas no conformes.

- Oficial 2ª/3ª tránsito: las personas trabajadoras en sus primeros seis meses tendrán un periodo de adecuación al puesto de trabajo. Posteriormente pasarán a la categoría superior que le corresponda.

Durante estos 6 meses, la persona pasará por las diferentes tareas que conlleva el puesto hasta su completa adecuación al puesto de trabajo. Debido a la especialización de las tareas es necesario un periodo de adecuación. Por ello, durante 6 meses el salario será el propio a esta categoría.

Todo trabajador contratado como oficial 2º, 3ºR, 3º o 2º/3º tránsito deberá pertenecer exclusivamente a una de las cuatro secciones mencionadas y desempeñar solo las funciones propias de su puesto, salvo acuerdo por escrito entre trabajador y empresa. Si algún trabajador no tiene especificada en su contrato la sección del grupo profesional, la empresa deberá actualizar el contrato en el plazo máximo de 1 mes desde la aprobación de este convenio.

Las cargas de trabajo se deberán de adecuar al número de personas trabajadoras disponibles en cada sección.

8. Empresas de trabajo temporal

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirán a éstas que garanticen a las personas trabajadoras puestas a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

La contratación mediante empresas de trabajo temporal quedará limitada a un máximo del 20 por ciento de la plantilla total en activo. La empresa garantizará que el personal cedido recibe las condiciones económicas y sociales de este convenio. El personal contratado por ETT, tendrán un tiempo máximo de contratación de 6 meses por dicha vía.

El tiempo de contratación a través de empresas de trabajo temporal computará, en todo caso, como tiempo de antigüedad en aquéllas.

9. Notificación de expediente de regulación de empleo

Las empresas vendrán obligadas a notificar al comité de empresa o personas delegadas de personal y, en su caso, personas delegadas de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo, en los plazos y condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación.

Con carácter excepcional la representación legal de las personas trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta cinco horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas, siempre y cuando acrediten ante la empresa que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

10. Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas para este convenio se entienden para las siguientes jornadas laborales efectivas:

2026: 1688 horas.

2027: 1688 horas.

2028: 1688 horas.

2029: 1688 horas.

2030: 1688 horas.

11. Calendario laboral

La dirección presentará el calendario laboral del año siguiente a la representación legal de los trabajadores durante la primera quincena de noviembre, con la debida antelación, para que dicha representación disponga del tiempo suficiente para emitir el informe consultivo correspondiente. La dirección de la empresa publicará un calendario de turnos oficial de forma semestral (cada seis meses) que incluya a todas las personas trabajadoras a turnos, el periodo de estos calendarios será de enero a junio y de julio a diciembre, respetando el orden de rotación de un calendario a otro, teniendo la empresa la obligación de presentar los calendarios 15 días antes de que finalice el anterior. El calendario será firmado por los representantes de los trabajadores a los efectos de recibí.

El sistema de trabajo a turnos será siguiendo el sistema manota (mañana, noche, tarde) salvo previo acuerdo entre empresa y trabajador. La distribución de turnos se realizará de forma rotatoria y equilibrada entre todos los trabajadores.

Cada calendario semestral, la empresa podrá disponer hasta 2 cambios de turno por cada persona trabajadora de forma unilateral sin coste adicional alguno por necesidades de producción o de plantilla, debiendo notificarlo con 5 días de antelación. A partir del tercer cambio dentro del calendario en adelante, se requerirá consentimiento del trabajador para realizar el cambio y cada cambio de turno tendrá la siguiente compensación en concepto de plus calendario: 40,00 euros brutos por cambio. Estas cantidades se irán acumulando, debiendo la empresa abonarlas en cada finalización de calendario semestral en un único pago. Los pagos serán en el mes de julio y en el mes de enero, la empresa facilitará un formulario donde se registren las solicitudes de los cambios correspondientes.

Las personas trabajadoras tendrán hasta el último día del mes de febrero para seleccionar en qué fechas quieren disfrutar sus 6 días de libre disposición en 2026, 7 días de libre disposición en 2027 y 8 días de libre disposición en 2028, 2029 y 2030. Estos días no podrán ser utilizados para adherirse a las tres semanas de vacaciones ininterrumpidas comprendidas en los meses de julio o agosto, salvo previo acuerdo con la empresa.

Antes de la finalización el mes de febrero del año en curso, las personas trabajadoras deberán solicitar los días de libre disposición a la empresa. Dicha solicitud no podrá ser denegada salvo que haya sido solicitada por un tercio de la sección. Este porcentaje se verá reducido al 20 por ciento en los meses de enero, marzo, abril, julio y diciembre.

Las solicitudes que se realicen posteriormente a dicha fecha se deberían de hacer con un mínimo de 5 días naturales de antelación y en caso de concurrencia de solicitudes, se dará preferencia a la presentada en primer lugar. La empresa tendrá la obligación de responder en un plazo de 3 días laborables.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar tres semanas ininterrumpidas de vacaciones en el período comprendido entre julio y agosto, pudiendo la empresa determinar los periodos concretos de disfrute en dicha franja.

Si al finalizar el año natural, la persona trabajadora no hubiera podido disfrutar de la totalidad de sus horas de libre disposición debido a que el disfrute de los mismos haya sido denegado por la empresa, esas horas deberán ser abonadas al importe equivalente a horas extraordinarios de sábado. Si quedasen horas pendientes del año anterior, se podrán disfrutar hasta el mes de abril del año siguiente.

El horario a jornada partida será de 8:00 a 13:00 y de 14:30 a 17:30.

12. Descanso durante la jornada laboral

Las personas trabajadoras durante su jornada laboral tendrán derecho a un descanso de 20 minutos de forma continua y sin interrupción que computará como tiempo de trabajo efectivo, la empresa habilitará una sala para que cada persona trabajadora pueda descansar.

El descanso estará ligado al correcto desarrollo y funcionamiento del turno, cada persona trabajadora se encargará a lo largo de su jornada cuando quiere efectuar dicho descanso, procurando que tenga el menor impacto en la producción.

La empresa pondrá a disposición en la sala donde se realice el descanso un sistema para que cada persona trabajadora pueda conocer en tiempo real la situación de cada máquina en marcha, si durante su descanso la producción de la que él es responsable se viera afectada la persona trabajadora tendrá la obligación de abandonar su descanso y atender las necesidades productivas hasta que estas vuelvan a desarrollarse con total normalidad, una vez resuelto y puesta en marcha, la persona trabajadora volverá a la sala y su descanso se reiniciará de forma automática hasta que pueda completar los 20 minutos de forma ininterrumpida que siempre computarán como tiempo de trabajo efectivo.

En los turnos con jornada completa de 12 horas, el descanso será proporcional al de la jornada de 8 horas; por tanto, el descanso será de 30 minutos sin interrupción y se computará como tiempo de trabajo efectivo en los mismos términos y condiciones descritas en los apartados anteriores.

13. Horas extraordinarias

Las partes signatarias del presente convenio se comprometen al firme intento de evitar las situaciones en que sea necesaria la utilización de horas extras.

En el supuesto que fuera necesario realizar horas extraordinarias se solicitarán preferentemente voluntarios.

La dirección informará mensualmente al delegado de personal sobre las horas extras que se realice, indicando el nombre de quien las realice y su causa. Esta información irá firmada y sellada por la empresa.

En el caso de necesitar realizar horas extras se abonarán con los valores reflejados en las tablas salariales anexas.

En el caso de que la persona trabajadora opte por compensar las horas extras por descanso, se compensarán a razón de 1*1,75horas por cada hora extra trabajada de sábado y de domingo/festiva.

Las horas realizadas en la jornada del domingo a la noche, si fueran horas extraordinarias, serán consideradas como horas festivas o domingos.

HORAS	2026	2027	2028	2029	2030
H. E. normales (lunes a viernes)	28,00 euros/hora	29,00 euros/hora	30,50 euros/hora	32,00 euros/hora	33,50 euros/hora
H. E. sábado	30,00 euros/hora	31,50 euros/hora	33,00 euros/hora	34,50 euros/hora	36,00 euros/hora
H. E. domingo/festivas	31,00 euros/hora	32,50 euros/hora	34,00 euros/hora	35,50 euros/hora	37,00 euros/hora

14. Cuarto turno

Cuando las necesidades productivas, organizativas o de servicio lo requieran, la empresa podrá establecer y activar un turno especial denominado cuarto turno, de conformidad con la planificación que en cada momento resulte necesaria para garantizar la continuidad, cobertura o incremento de la actividad productiva. El esquema será tres semanas de trabajo continuadas y la cuarta de descanso sin interrupción.

La adscripción a dicho turno se realizará preferentemente con personal voluntario. En caso de existir más solicitudes que puestos disponibles, tendrán prioridad las personas trabajadoras con mayor antigüedad dentro de cada sección o área de trabajo afectada.

Dada la especial complejidad técnica de la prensa número cinco, la prioridad de acceso a los puestos vinculados a dicha instalación corresponderá, entre el personal que lo solicite, a quienes cuenten con mayor antigüedad y hayan operado con anterioridad en dicha prensa, siempre que mantengan la capacitación necesaria para su manejo.

Jornada anual:

2026: 1.651 horas.

2027: 1.647 horas.

2028: 1.643 horas.

2029: 1.642 horas.

2030: 1.641 horas.

Se establece un plus fijo mensual bruto/mes en 12 pagas como compensación a la disponibilidad de trabajar en esta modalidad de 4ºT:

CONCEPTO	2026	2027	2028	2029	2030
Plus cuarto turno	85,00 euros	85,00 euros	85,00 euros	90,00 euros	100,00 euros

Se establece un plus por día trabajado en día festivo o fin de semana que se irá actualizando durante la duración del convenio.

CONCEPTO	2026	2027	2028	2029	2030
Plus por día trabajado en día festivo o fin de semana	130,00 euros	135,00 euros	145,00 euros	150,00 euros	155,00 euros

15. Turno 24x40

Cuando las necesidades productivas, organizativas o de servicio lo requieran, la empresa podrá establecer y activar un turno especial denominado turno 24x40, de conformidad con la planificación que en cada momento resulte necesaria para garantizar la continuidad, cobertura o incremento de la actividad productiva.

La adscripción a dicho turno se realizará preferentemente con personal voluntario. En caso de existir más solicitudes que puestos disponibles, tendrán prioridad las personas trabajadoras con mayor antigüedad dentro de cada sección o área de trabajo afectada.

No obstante lo anterior, si no existiera personal voluntario suficiente para cubrir las necesidades del turno, la empresa podrá asignar obligatoriamente personal al mismo, respetando en todo caso los límites legales y convencionales aplicables en materia de jornada, descansos y organización del tiempo de trabajo.

Dada la especial complejidad técnica de la prensa número cinco, la prioridad de acceso a los puestos vinculados a dicha instalación corresponderá, entre el personal que lo solicite, a quienes cuenten con mayor antigüedad y hayan operado con anterioridad en dicha prensa, siempre que mantengan la capacitación necesaria para su manejo.

Las personas trabajadoras adscritas al turno 24x40 percibirán, mientras permanezcan efectivamente asignadas al mismo, un plus específico de turno 24x40. Dicho plus retribuye las especiales condiciones organizativas, de disponibilidad productiva y de prestación de servicios asociadas a este sistema de turno.

Asimismo, cuando una persona trabajadora no adscrita de forma ordinaria al turno 24x40 deba acudir a trabajar en sábado, domingo o festivo para sustituir, apoyar o reforzar la producción de dicho turno, percibirá el citado plus de forma proporcional por cada día efectivamente trabajado en dichas condiciones, sin que ello implique su incorporación estable al turno ni genere derecho adquirido a permanecer en el mismo.

Los importes mensuales en doce pagas serán:

CONCEPTO	2026	2027	2028	2029	2030
24x40	210,00 euros	224,00 euros	231,00 euros	241,50 euros	252,00 euros

16. Tablas salariales e incrementos pactados

Los incrementos salariales para los años de vigencia de este convenio son los siguientes:

CATEGORÍA	2026	2027	2028	2029	2030
Team Leader	40.000,00 euros	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento
Oficial 2ª	38.500,00 euros	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento
Oficial 3ª R	36.500,00 euros	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento
Oficial 3ª	35.000,00 euros	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento
Oficial 3ªA	27.000,00 euros	27.500,00 euros	IPC	IPC	IPC
Oficial 3ª / 2ª Tránsito	27.000,00 euros	27.500,00 euros	IPC	IPC	IPC
Oficinas	IPC + 0,5 por ciento	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento	IPC + 1 por ciento

El aumento se aplicará según el IPC de CAPV (Euskadi); si el IPC fuera negativo, se considerará 0.

Complemento funcional por condiciones de especial exigencia del puesto:

Se establece un complemento funcional salarial, vinculado al desempeño efectivo de determinados puestos de trabajo del proceso productivo de forja en los que concurren condiciones específicas de especial exigencia funcional u operativa, convencionalmente asociadas a factores de penosidad y peligrosidad propios de dicho entorno industrial.

A efectos convencionales y retributivos, dicho complemento compensa la posible concurrencia, según el puesto efectivamente desempeñado, de factores vinculados al entorno industrial de forja, tales como ruido, vibraciones, polvo o partículas en suspensión, humos o vapores del proceso, aceites o lubricantes industriales, manipulación de cargas, trabajos en altura, variaciones térmicas o temperaturas propias del proceso productivo, así como otras condiciones análogas asociadas a la actividad.

Estos factores se valoran convencionalmente como condiciones asociadas a penosidad o peligrosidad del puesto, sin que la percepción del complemento suponga una declaración técnica o preventiva individualizada, ni reconocimiento de riesgo no controlado, incumplimiento empresarial o afectación para la salud.

Si algún trabajador perteneciente a las categorías anteriormente nombradas fuese promocionado para una categoría fuera de los que perciben este plus, dejaría de percibirlo.

El complemento se devengará por el desempeño efectivo de dichos puestos y resultará de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales de Oficial de 2ª, Oficial de 3ª, Oficial 3ª R y Team Leader.

El complemento se abonará de forma fija mensual en 12 pagas, por el importe previsto en la tabla anexa, no será compensable ni absorbible por futuros incrementos salariales y se actualizará anualmente conforme a dicha tabla:

CONCEPTO	2026	2027	2028	2029	2030
Complemento puesto	60,00 euros	95,00 euros	115,00 euros	IPC+ 1 por ciento	IPC+ 1 por ciento

17. Plus nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada nocturna percibirán por las 8 horas trabajadas el siguiente plus:

CONCEPTO	2026	2027	2028	2029	2030
Plus nocturnidad (8 h)	30,00 euros	32,00 euros	33,00 euros	34,50 euros	36,00 euros

Si realizan una jornada nocturna inferior, percibirán la parte proporcional de dicho plus.

18. Antigüedad

Se devengará este plus por cada quinquenio que la persona trabajadora cumpla en la empresa. Se devenga a partir de la fecha del cumplimiento del quinquenio. La cuantía será del 7 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento por cada quinquenio.

19. Gratificaciones extraordinarias

El personal de la empresa disfrutará de 2 pagas extraordinarias, devengándose la primera durante el primer semestre del año y abonada proporcionalmente en el mes de julio y la segunda devengada durante el segundo semestre y abonada proporcionalmente en el mes de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los periodos de incapacidad temporal motivados por contingencias comunes o profesionales, y los de suspensión del contrato por las causas contempladas en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

20. Licencias, permisos y excedencias

Las personas trabajadoras, avisando con suficiente antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con arreglo a las siguientes causas:

1. Fallecimiento de padres y madres y padres políticos y madres políticas, abuelos y abuelas, hijos e hijas, nietos y nietas, y hermanos y hermanas: 5 días laborables.

Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho: 5 días laborables, pudiendo solicitar otros 3 días más de permiso no retribuido.

2. Fallecimiento de hermanos políticos/hermanas políticas, abuelos/abuelas políticas, e hijos políticos/hijas políticas: tres días laborables.

3. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica debidamente justificada de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 5 días laborables.

Únicamente cuando la enfermedad grave y hospitalización persistiera, la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por plazo de 3 días laborables.

4. Aquellas personas trabajadoras que tuvieran hijos o hijas con diversidad funcional: 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos o hijas, siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

5. Matrimonio de hijos o hijas, hermanos o hermanas, hermanos políticos o hermanas políticas, padres o madres, padres políticos o madres políticas: 1 día laborable.

6. Matrimonio de la persona trabajadora: dieciocho días naturales. Si el matrimonio se celebrase en día no laborable, el permiso comenzará a disfrutarse en el primer día laborable siguiente.

Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité o persona delegada de personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

7. Traslado de domicilio: un día natural.

En los casos de los apartados 1, 2, 3 y 5 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de 2 días laborables más sobre dichos plazos cuando la persona trabajadora tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia:

— Desplazamiento fuera de la provincia hasta 200 km: +1 día laborable.

— Desplazamiento fuera de la provincia superior 200 km: +2 día laborable.

8. Lactancia: las personas trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo o hija cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor o progenitora, adoptante, guardador o guardadora, o acogedor o acogedora.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

9. Consultas médicas: las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de cualquier servicio público de salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo o facultativa de medicina general, debiendo presentarse previamente a la empresa el documento justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica, el permiso estará limitado a dieciséis horas al año. En este límite de 16 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes físicamente de la persona trabajadora que no puedan valerse por sí mismas (cónyuge, padres o madres e hijos o hijas).

10. Las personas trabajadoras, a partir del año 2028, tendrán derecho a solicitar un día de asuntos propios retribuido por cada año de vigencia de convenio, en los mismos términos y condiciones del artículo once relativo al calendario laboral.

El permiso contemplado en el apartado 3 del presente artículo podrá distribuirse, por voluntad de la persona trabajadora, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo, a excepción del permiso por matrimonio, comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable de la persona trabajadora que los disfrute y serán reconocidos a las parejas de hecho, siempre y cuando las mismas acrediten suficientemente su condición y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

11. Excedencias: las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a cuatro años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Todos los permisos y/o medidas en el convenio de empresa, si se aprobase una normativa de general aplicación que estableciese permisos y/o medidas con la misma causa origen, dicha normativa general absorberá los permisos y/o medidas establecidos en el convenio. En ningún caso se producirá una duplicidad de permisos por la misma causa como consecuencia de publicación de diferentes normativas (convenio y normativa de general aplicación).

21. Complemento en situaciones de incapacidad temporal

En caso de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará hasta el 100 por ciento del salario bruto real.

En caso de baja por enfermedad común/accidente no laboral, la empresa realizará el complemento de hasta el 90 por ciento del salario bruto fijo en la primera enfermedad común del año y durante un máximo de 545 días.

La segunda baja la empresa complementará al 80 por ciento del salario bruto fijo en la segunda enfermedad común del año y durante un máximo de 545 días.

En caso de que se extinga la relación laboral con la empresa, cesará la obligación de la empresa de seguir complementando.

22. Prendas de trabajo

Las empresas proveerán a las personas trabajadoras, al ingreso en la empresa, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a dos buzos de trabajo al año.

23. Funciones de la comisión paritaria del convenio

Como órgano de interpretación del convenio se crea la denominada comisión paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del presente convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
3. Resolución en las mediaciones que las partes puedan someterle, e interpretación de las normas del presente convenio.
4. Resolver sobre las solicitudes que puedan formular las empresas que, en situación de crisis, planteen la exoneración, total o parcial, del cumplimiento de las obligaciones contempladas en el presente convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

24. Composición de la comisión paritaria del convenio

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de dos miembros por la parte social y dos por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- a) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

25. Asambleas de personas trabajadoras

Las personas trabajadoras del sector afectadas por el presente convenio dispondrán cada año de un tiempo máximo de 6 horas, remuneradas como tiempo de trabajo, para la celebración y asistencia a asambleas, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o de personas delegadas de personal, o por un número no inferior al treinta y tres por ciento (33 por ciento) de la plantilla de las personas trabajadoras. La convocatoria de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de su celebración, se deberá comunicar a la dirección de la empresa por sus convocantes con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa o las personas delegadas de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

26. Secciones sindicales

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de persona afiliadas igual al señalado en el artículo 40 y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dispondrán para el conjunto de la afiliación de hasta cuatro horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para tal afiliación. A estas reuniones deberán asistir todas las personas trabajadoras afiliadas de la sección sindical convocante, cuya persona delegada deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación, debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán remitir a la dirección de la empresa relación nominal de personas afiliadas asistentes a dichas reuniones, a efectos de su retribución.

27. Horas sindicales de los delegados

Los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho a disponer de un crédito de 18 horas mensuales retribuidas cada uno delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Por motivos de incapacidad temporal de alguno de los delegados de personal, los mismos tendrán derecho a acumular e intercambiar entre sí mismos hasta un máximo del 25 por ciento de las horas a las que tengan derecho de forma mensual.

Los delegados podrán intercambiar entre sí las horas sindicales durante el año en curso, mensualmente, con un máximo del 50 por ciento de las horas.

28. Régimen disciplinario

Nos remitimos a las disposiciones existentes en el convenio siderometalurgia de Álava. En las faltas muy graves, se concede audiencia previa de 3 días laborables a la persona trabajadora y a la RLT. Este plazo interrumpe los plazos de prescripción.

La indemnización correspondiente al despido por causas objetivas será la equivalente a veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

La indemnización correspondiente al despido improcedente será la equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

29. Acuerdo de sustitución y renovación de plantilla

Las partes firmantes recomiendan la utilización de instrumentos legales que existen en la actualidad para facilitar la jubilación anticipada de las personas trabajadoras y la renovación de la plantilla. La empresa, siempre y cuando la situación de la empresa permita el incremento de plantilla que supone la contratación del relevista durante el periodo exigido por la normativa, realizará contratos de relevo a todas aquellas personas que cumplan los requisitos y así lo soliciten.

30. Póliza de seguro por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizado a sus personas trabajadoras los siguientes capítulos y riesgos.

1) 50.000,00 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

2) 40.000,00 euros por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, declaradas como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

3) Incapacidad permanente parcial: de acuerdo al baremo previsto en la póliza.

La actualización de los importes y los supuestos cubiertos aplicarán solo a siniestros ocurridos con posterioridad a la entrada en vigor de la nueva póliza el 1 de abril del 2026.

Tablas salariales 2026

CATEGORÍA	S. BASE	P. ACTIV.	P. EXTRAS	COMPL.	BRUTO	BRUTO
	MES	MES	MES	MES	MES	ANUAL
Team Leader	1.343,28 euros	402,85 euros	135,80 euros	975,21 euros	2.857,14 euros	40.000,00 euros
Oficial 2ª	1.304,16 euros	402,85 euros	135,80 euros	907,20 euros	2.750,00 euros	38.500,00 euros
Oficial 3º R	1.248,38 euros	360,38 euros	135,80 euros	862,58 euros	2.607,14 euros	36.500,00 euros
Oficial 3ª	1.248,38 euros	360,38 euros	135,80 euros	755,44 euros	2.500,00 euros	35.000,00 euros
Oficial 3ªA	1.139,93 euros	329,07 euros	124,00 euros	335,57 euros	1.928,57 euros	27.000,00 euros
Oficial 3ª / 2ª Tránsito	1.139,93 euros	329,07 euros	124,00 euros	335,57 euros	1.928,57 euros	27.000,00 euros