



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

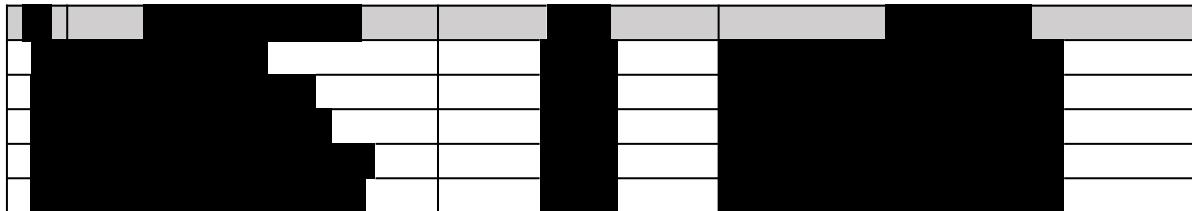
ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DEL METAL DE CÁDIZ CON EL APOYO TÉCNICO DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL).

Antecedentes:

Con fecha 24 de junio de 2025, tuvo lugar en la sede del CARL en Sevilla reunión a efectos de analizar fórmulas para el posible desbloqueo del Convenio Colectivo provincial de la Industria del Metal de Cádiz, con la asistencia de la representación de FICA-UGT y CCOO Industria y de la FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ en el que las partes solicitaron al CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL) que, en el marco del II Plan de Apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza, convocase una reunión de la comisión negociadora del citado convenio. Convocada la reunión solicitada, comenzó en una primera sesión el día 25 de junio de 2025 a las 17:30 horas suspendiéndose a las 06:10 horas del día 26/06/2025 reanudándose el 27/06/2025 a las 09:30 horas. compareciendo las personas que a continuación se señala:

Por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Page 1



Se inicia la reunión por el Presidente del CARL dando la bienvenida a las partes y haciendo un repaso de las actuaciones que se han venido desarrollando en el marco del apoyo técnico del CARL y del Sercla y poniendo en valor la negociación colectiva.

Iniciada la sesión, conforme a las normas legales y convencionales de aplicación, las partes exponen sus respectivas posturas y siendo las 16:00 horas, las partes alcanzan el presente acuerdo para la desconvocatoria de la huelga y emplazándose para la redacción del texto definitivo del Convenio colectivo y su registro.

ACUERDO

Vigencia del convenio: 2024- 2031

Puntos aceptados y consensuados previos a la convocatoria de huelga:

Incremento salariales y atrasos.

Subida en enero de 2024 a tablas salariales del 3%.

Una vez conocido el IPC real del 2024 (2,8%) subirá en tablas para todo el 2025 dicho porcentaje. Con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2025.

Una vez conocido el IPC real del 2025 subirá en tablas para todo el 2026 dicho porcentaje. Con carácter retroactivo desde 1 de enero 2026.

Una vez conocido el IPC real del 2026 subirá en tablas para todo el 2027 dicho porcentaje. Con carácter retroactivo desde 1 de enero 2027.

Una vez conocido el IPC real del 2027 subirá en tablas para todo el 2028 dicho porcentaje. Con carácter retroactivo desde 1 de enero 2028.

Una vez conocido el IPC real del 2028 subirá en tablas para todo el 2029 dicho porcentaje. Con carácter retroactivo desde 1 de enero 2029.

Una vez conocido el IPC real del 2029 subirá en tablas para todo el 2030 dicho porcentaje. Con carácter retroactivo desde 1 de enero 2030.

Una vez conocido el IPC real del 2030 subirá en tablas para todo el 2031 dichoporcentaje. Con carácter retroactivo desde 1 de enero 2031.

Independientemente de las subidas pactadas a tablas, los atrasos de la subida salarial de inicio de 2024, será el 1,09% desde enero de 2024 hasta el momento de la firma.

Los atrasos de la subida efectuada en la tabla de 2025 serán del 2,8% desde enero de 2025 hasta el momento de la firma. El plazo máximo para el abono de los atrasos será de seis meses desde la firma del convenio, garantizándose el abono del 50% de los mismos antes del 31 de diciembre de 2025.

Si no media denuncia expresa por ninguna de las partes el convenio se prorrogará de año en año actualizándose al IPC de los 12 meses anteriores.



Art.3 Comisión mixta: se han incluido reuniones periódicas para poner el foco en el tema de los descuelgues.
Art. 5. Plus Transporte: se ha eliminado la limitación de días al año.

Art. 8 Pagas extras: adelantamos diez días el pago de la de diciembre. Antes el día 15 de diciembre, y ahora el día 5.

Art. 9 Anticipos: modificación en la literatura, adecuándolo más a la aplicación real en las empresas.

Art. 10 Transporte y dietas: modificación del concepto de dietas. Incremento del importe de la misma teniendo en cuenta que ya no incluye el alojamiento.

Art. 12 Quebranto de moneda: eliminación de la limitación de una única persona por centro.

Art. 13 Jefe de equipo: se ha modificado la forma de pago cuando la persona trabajadora desempeña las funciones de jefe de equipo el mes entero.

Art. 21 Bolsa de estudio: modificación en la forma de pago. Pago único a principio de curso hasta los 16 años, sin necesidad de justificar asistencia mes a mes.

Art. 26 Vacaciones: se da opción a 23 días laborales en lugar de 31 naturales.

Art. 30 Prendas de trabajo. Se ha incluido el término de una equipación completa en lugar de una prenda de trabajo.

ARTICULO 41.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Las partes firmantes, ante la ausencia de una regulación específica en el ámbito estatal, consideran necesario establecer criterios objetivos, formales y transparentes para el uso del contrato fijo discontinuo en el ámbito provincial, en el marco de las competencias permitidas en materia de organización del trabajo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el art. 16 del estatuto de los trabajadores, se concertará para la realización de los siguientes tipos de trabajos:

- a) Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- b) Trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, con independencia de la duración de los mismos.
- c) Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito, debiendo quedar reflejado los elementos esenciales de la actividad labor establecidos en el art. 16.2 del ET, como la estimación de la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria (estos últimos podrán tener carácter estimatorio sin perjuicio de ser concretados en el llamamiento), etc.

El llamamiento y la interrupción o cese deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, dejando constancia de la debida notificación a la persona interesada (mensaje de texto, WhatsApp, correo electrónico, ...), con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima, siempre que sea posible, de 5 días laborales. De no cumplirse este plazo, la no personación de la persona trabajadora no conllevará la renuncia a la relación laboral, ni la cesión de su puesto en la preferencia para futuros llamamientos.

En la notificación de llamamiento deberá indicarse la fecha de incorporación, turno de trabajo y centro de trabajo.

La persona trabajadora mantendrá su posición en el orden de llamamiento en el censo hasta que no haya acumulado al menos 60 días de trabajo, como consecuencia de uno o más llamamientos.

El llamamiento e interrupción se realizará atendiendo a la antigüedad como criterio principal, y teniendo en cuenta la formación, polivalencia, homologaciones, capacidades, evaluación del desempeño y habilidades exigidas para el puesto. En caso de igualdad de condiciones entre dos candidatos, se realizará el llamamiento por orden de antigüedad en el puesto/categoría y/o grupo profesional, o en su caso por el sistema u orden que se pacte con el comité de empresa o delegados de personal.

Bajo estos criterios las empresas, junto con la RLPT en caso de existir, se comprometen a elaborar censos que se utilizarán como herramientas para el orden de llamamiento. En las empresas que no cuenten con RLPT, el censo se ordenará por antigüedad dentro del oficio y considerando los requerimientos específicos de la prestación.



Se considerará causa justificada a la no incorporación del llamamiento las siguientes, siempre que se acredite debidamente ante la empresa con carácter previo a la fecha de inicio tras el llamamiento:

- Estar en situación de IT declarada por facultativo de la entidad competente y acreditarlo. Encontrarse en suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a adopción o acogimiento, o estar al cuidado de familiar dependiente.
- Comparecencia obligada ante la autoridad pública por exigencia de esta cuando exista incompatibilidad horaria.
- Encontrarse en situación de alta en otras empresas. La presente causa operará una única vez. El siguiente llamamiento no se producirá sin que haya transcurrido al menos un mes desde la no incorporación. Se determina que en contratas, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el tiempo de espera de recolocación entre subcontrataciones, y será de un plazo máximo de 6 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Anualmente, la empresa actualizará el censo junto con la RLPT en aquellas que exista. Para todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Art. 16 del ET o acuerdo de empresa.

COMPLEMENTO PERSONAL DEL PLUS PENOSO, TÓXICO, PELIGROSO INCONDICIONADO (Texto a incluir en la Disposición adicional Sexta).

Ámbito personal y funcional: Todo el personal “obrero y profesionales de oficio”, que preste sus servicios en factorías y grandes industrias y talleres o empresas auxiliares que trabajen para las mismas, según contrato mercantil (concretamente, las personas de ese taller o empresa auxiliar que trabajan para dicho contrato mercantil).

Este complemento se percibe por día de trabajo efectivo con un máximo de 20 días mensuales por aquellas personas trabajadoras que preste toda la jornada en el tajo.

Este concepto será incompatible con el cobro de los pluses del artículo 15, en todo caso se percibirá el que sea más favorable. En caso de que la persona trabajadora percibiera el plus de empleo estable y le correspondiera el PPTP incondicionado, percibirá el de mayor importe.

Las empresas que tengan pactadas una primera circunstancia en condiciones precios mejores aplicará la compensación /absorción en términos mensuales.

Este complemento personal será de 2,88€ € para el 2025, equivalente al 30% del valor del PPTP incondicionado. Se devengará desde el momento de la firma del convenio, sin efectos retroactivos. Para años sucesivos, el valor del PPTP incondicionado se incrementará en el porcentaje acordado hasta llegar al 100% en 2030, incluyendo el incremento salarial pactado (IPC) en la siguiente progresión.

2026: 40% de PPTP²⁶ (PPTP²⁵ + IPC 2025)

2027: 50% de PPTP²⁷ (PPTP²⁶ + IPC 2026)

2028: 65% de PPTP²⁸ (PPTP²⁷ + IPC 2027)

2029: 85% de PPTP²⁹ (PPTP²⁸ + IPC 2028)

2030: 100% de PPTP²⁹ (PPTP²⁹ + IPC 2029)

CONTRATOS FORMATIVOS

Por la parte patronal, se aceptan los artículos 42 y 43 de la plataforma social consensuada por ambos sindicatos (UGT y CCOO) sobre contratos formativos con los porcentajes que corresponden según el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores para el contrato de formación en alternancia.



ARTÍCULO 12.- BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.

1.- En los supuestos de las dos primeras bajas laborales al año, por cualquier tipo de enfermedad común, las empresas abonaran, junto a la prestación económica por incapacidad temporal de seguridad Social, una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores y trabajadoras perciban una cantidad equivalente al 80% del total de la cantidad percibida como retribución por todos los conceptos salariales a los que se refiere el listado de la letra A del artículo 4 del presente convenio. Dicha cantidad será computada, respecto del promedio de la retribución del trabajador o trabajadora, percibida a lo largo de los tres meses precedentes. Las enfermedades crónicas y las recaídas no se considerarán como una segunda baja a efectos del cómputo. A partir de la tercera baja, incluida, no operará este complemento.

En el caso de las enfermedades recogidas en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, o norma que la sustituya la cantidad equivalente será del 100% desde el primer día de baja.

En el caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las empresas abonaran, junto a la prestación económica por incapacidad temporal de seguridad Social, una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores y trabajadoras perciban una cantidad equivalente al 90% del total de la cantidad percibida como retribución por todos los conceptos salariales a los que se refiere el listado de la letra A del artículo 4 del presente convenio. Dicha cantidad será computada, respecto del promedio de la retribución del trabajador o trabajadora, percibida a lo largo de los tres meses precedentes y se percibirá desde el primer día de baja.

A los efectos del cómputo de la cantidad a percibir por el trabajador o trabajadora por incapacidad temporal no se tomarán en consideración:

- a) A las cantidades percibidas por el trabajador o la trabajadora en concepto de horas extraordinarias.
- b) Las pagas extraordinarias de julio y diciembre previstas en el art. 8 del Convenio Colectivo, que se someterán al régimen previsto en este precepto.

Las otras dos pagas extraordinarias se tomarán en consideración a efectos del cómputo de la cantidad a abonar como complemento por incapacidad temporal, calculándose el total de la tercera paga en función de un promedio mensual que sea proporcionalmente idéntico a lo largo de los doce meses del año.

2.- En ningún caso dicha cantidad global, incluyendo la cuantía de la prestación de Seguridad Social, podrá ser:

- a) Inferior al 100% del salario base convenio y del complemento por antigüedad que venga percibiendo el trabajador o trabajadora a lo largo del mes precedente.
- b) Superior al 100% del conjunto de los conceptos salariales percibidos por el trabajador o la trabajadora en el mes anterior a la baja.

3.- En los casos de asistencia a consulta médica del seguro obligatorio de enfermedad, cuando la misma haya de realizarse dentro de la jornada laboral, dará al trabajador derecho al percibo del 50% de su salario durante su ausencia, sin que tal beneficio pueda exceder de 30 horas cada año, y previo aviso y posterior justificación al empresario.

Queda desconvocada la huelga.

La representación de CCOO Industria manifiesta que no va a firmar la presente porque ninguno de los puntos recoge lo que considera que tienen que recoger el convenio del metal y, en particular la mención que se hace en el apartado de contratos formativos.

La representación de FICA-UGT manifiesta de que con el objetivo de que se retire la propuesta del Salario de Nuevo Ingreso, hemos utilizado los contratos formativos aparecidos en la propuesta consensuada entre UGT y CCOO.

Y sin más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión a las 16:00 horas.