

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 26 de febrero de 2019 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación de la [modificación parcial del Convenio Colectivo, de ámbito provincial, del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2018-2020](#) (n.º convenio 24004405011979).

Vista el acta de fecha 14 de diciembre de 2018 de firma de la modificación parcial del Convenio colectivo, de ámbito provincial, del Sector Siderometalúrgico de León para los años 2018-2020 (número convenio 24004405011979) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* 22.12.2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 24.07.2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (*Boletín Oficial de Castilla y León* 03.10.2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (*Boletín Oficial de Castilla y León* 08.07.2015).

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

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2018, 2019 Y 2020

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

Artículo 3.º.-Ámbito temporal: vigencia y duración.-El presente convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31-12-2020. No obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2018. Los atrasos se abonarán dentro de los tres meses siguientes a la publicación de esta modificación parcial en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 4.º.-Denuncia del Convenio.-

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

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

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

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

5. Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo en materia de ultraactividad, para garantizar el mantenimiento del convenio colectivo durante un periodo de hasta 48 meses más.

Artículo 8.º.-Contratos de duración determinada.-

Con independencia de lo que establece el artículo 6.º del presente convenio:

1. El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses, en un período de dieciocho meses.

2. En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una única prórroga sin que la duración total del contrato pueda exceder la duración máxima.

La indemnización por finalización de los contratos a que se refiere el artículo 15.1 a y b) del Estatuto de los Trabajadores, será de un día por cada mes trabajado.

3.-El porcentaje de personas en la plantilla con contratos temporales o de duración determinada, no podrá ser superior al 25% del total de la plantilla que tenga la empresa, sin que a estos efectos computen los contratos formativos (prácticas y formación y aprendizaje), de interinidad, relevo y tiempo parcial derivados de jubilaciones parciales, ni los de obra o servicio determinado.

Artículo 8.º bis.-Contratación a través de ETT.-

Las partes firmantes del presente convenio, en aras de una mayor estabilidad, formación y cualificación en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida en las empresas principales. Por ello se establece que teniendo en cuenta la contratación indefinida existente en las plantillas de las empresas principales, no se podrá realizar una contratación por medio de las empresas de trabajo temporal superior al 15%, realizando por tanto las empresas la conversión de contratos en la empresa principal, pasando a formar parte de la plantilla como indefinidos, todo el excedente.

Artículo 24.º.-Salarios.-Se pacta para los años 2018, 2019 y 2020 un incremento salarial del 2,35% cada año, en todos los conceptos salariales del convenio. Los salarios pactados para el año 2018, son los que figuran en la tabla salarial como anexo II.

Cláusula de revisión salarial.-No obstante, los incrementos salariales pactados para los años 2018, 2019 y 2020, serán objeto de revisión cada año, en el exceso, si existiere, hasta el IPC real, con efectos de 1 de enero del año siguiente.

Se pacta igualmente, un incremento adicional del 0,5%, cada año, en todos los conceptos salariales del convenio, para los años 2018, 2019 y 2020, -al margen de la revisión que pueda

proceder por la aplicación de la cláusula de revisión salarial-, siempre que el PIB nacional, en cada uno de esos años, sea igual o superior al 2,5%, y ello con efectos de 1 de enero del año siguiente.

Artículo 25.–Plus de asistencia.–Para el año 2018, se devengará por día efectivo de trabajo, en función de: lunes a viernes: 11,42 €/día efectivo; lunes a sábado: 9,46 €/día efectivo. Para los años 2019 y 2020, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 25 bis.–Complemento de disponibilidad por guardia o retén.

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

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

El importe económico correspondiente al plus de guardia será de 6 € por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso.

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

El importe económico correspondiente al plus de retén será de 9 € diarios por cada día efectivo prestando el servicio de retén.

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

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

Artículo 28.–Dietas y desplazamientos.–Todos los trabajadores que, por necesidades de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, tendrán derecho para el año 2018, a las percepciones y cuantías siguientes:

Dieta completa: 51,43 €/día.

Media dieta: 19,10 €/día.

Para los años 2019 y 2020, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

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

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

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

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

Kilometraje.–Si el trabajador realiza el desplazamiento en su propio vehículo, la empresa abonará durante el año 2018, la cantidad de 0,25 €/kilómetro.

Para los años 2019 y 2020, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

Artículo 37.º.–Jornada laboral.–La duración máxima de la jornada anual de trabajo, para los años 2018 y 2019, será de 1.760 horas efectivas de trabajo. Para el año 2020, la jornada anual de trabajo, será de 1.756 horas efectivas de trabajo.

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

Artículo 40.º.–Permisos y licencias.–

1.–El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

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

- g) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

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

2.–Parejas de hecho: siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa, se reconoce el derecho a permisos a las personas que no habiéndose casado entre ellos, convivan como Pareja de Hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

- a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un Registro de Uniones de Hecho o probada la convivencia como Pareja de Hecho mediante Certificación del Ayuntamiento y/o de la Administración Autonómica.
- b) El hecho de tener hijos comunes no es prueba suficiente para todos los permisos.

Así el permiso por matrimonio reconocido en el artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 40 a) del presente Convenio Colectivo, puede extrapolarse a las uniones de hecho siempre que se cumplan los requisitos antes expuestos de justificación y de aviso a la empresa

con anterioridad, cuando la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un periodo ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León.

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

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

En los supuestos del apartado 1 del presente artículo, letras b), c), d) y e), los permisos retribuidos se entienden referidos y limitados única y exclusivamente, a los miembros de la pareja de hecho y a los hijos comunes de la misma o a los hijos de cualquiera de los miembros de la pareja de hecho, con exclusión de cualquier otra persona.

3.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en cuyo caso corresponderá la acumulación en 14 días laborables. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 41.º.—Excedencias.—

1) Excedencia forzosa: dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2) Excedencia voluntaria: el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Excedencia por cuidado de familiares. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres 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 período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo

de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 42 bis.—Comisión paritaria de seguridad y salud en el trabajo.—

Se acuerda la creación de una comisión experta y paritaria en materia de seguridad y salud en el trabajo, destinada a la consulta regular y periódica de las actuaciones de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales. Su composición será paritaria, compuesto por tres dos representantes de la FELE, y tres de las organizaciones sindicales más representativas CCOO Industria y UGT FICA, quienes, en caso de recepcionar alguna consulta en materia preventiva cualquiera de las partes, se reunirán en el plazo máximo de 15 días y emitirán un informe que revestirá el carácter de recomendación.

*Artículo 54.º.—Bolsa de horas sindicales.—*Los Delegados de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales podrán acumular en sus empresas, anualmente, las horas sindicales en uno o varios representantes de los trabajadores y/o delegados sindicales, según su elección. Con una antelación mínima de 15 días antes del comienzo de su utilización, los representantes de los trabajadores y/o delegados sindicales tendrán que comunicar a la empresa en qué trabajador/es acumulan el crédito sindical que deberá ser disfrutado preferentemente en jornadas completas y de forma que puedan realizar la dedicación exclusiva a la actividad sindical los trabajadores y trabajadoras que correspondan. La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

Artículo 55 bis.—Otros derechos sindicales.—

Las empresas facilitarán en el último trimestre de cada año a las organizaciones sindicales más representativas, y firmantes del presente Convenio Colectivo, los datos que los mismos requieran por escrito, relativos a número de trabajadores en plantilla, naturaleza y duración de las contrataciones, trabajos realizados por Empresas de Trabajo Temporal, así como previsiones de empleo para el año siguiente a la emisión de los mencionados informes.

Título XI.—Formación

Objeto y finalidad.—Las organizaciones signatarias del presente Convenio consideran prioritario y esencial el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de los trabajadores y empresarios del Sector del Metal, con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del Sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades, individuales y colectivas, de los trabajadores y las empresas, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, instrumentarán, un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo, que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo del Sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales del Sector del Metal.

Recursos y medios, Para la ejecución de los objetivos señalados en el artículo anterior se recabarán el concurso y los medios financieros necesarios de las Administraciones Públicas competentes, con sujeción plena a las normas legales correspondientes.

Colaboración y desarrollo.

Las organizaciones signatarias, establecerán los procedimientos y competencias para que sus organizaciones miembro colaboren en el desarrollo de la gestión de las acciones de formación y cualificación profesional, al amparo de la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

*Artículo 56 bis.—*El empresario debe proporcionar a cada trabajador, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a la evolución de los mismos y a la aparición de otros nuevos.

Se establece un sistema de acreditación de la formación preventiva recibida por estos trabajadores del Sector, preferiblemente mediante la expedición y actualización periódica de una Tarjeta Profesional del Sector del Metal.

*Artículo 64.º.—*Tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso discriminatorio: Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerará constitutivo de acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.—La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento. En defecto de representación, si así lo solicita la persona afectada, podrá requerir la participación de la organización sindical que estime conveniente, para que esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Título XIV.—Otras disposiciones

Artículo 65.º.—Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.—

Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este —según la legislación laboral vigente— como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio. La cuantía será de 34.277,66 € durante el año 2018, para cada una de dichas contingencias. Para los años 2019 y 2020, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

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

Artículo 67 bis.—Empresas multiservicios.—

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a exigir a las empresas con quienes suscriban contratos para la prestación de obras o servicios, que respeten como mínimo las condiciones establecidas en el Convenio sectorial provincial que sea aplicable a la actividad

o servicio subcontratado. A tal fin, exigirán de las empresas, una declaración responsable, en la que deberá figurar el convenio colectivo sectorial que resulte de aplicación a la actividad subcontratada. De esta comunicación responsable se informará a la representación legal de los trabajadores de la empresa.

Única.–Drogodependencia.–

De conformidad con el acuerdo firmado entre CECALE, UGT, CCOO, y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de fecha 06 de junio de 2016, para la prevención y el tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral, se promoverá y facilitará el acceso a tratamientos voluntariamente solicitados, sin que ello suponga sanción para las personas que así lo soliciten.

Leída la presente modificación del Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, sellan y firman en León a 14 de diciembre de 2018.

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN AÑO 2018

GRUPOS	CATEGORÍAS	SALARIO BASE/MES EUROS	COMPLEMENTO EX CATEGORÍA PROFESIONAL EUROS	HORA EXTRAORDINARIA EUROS
1	TÉCNICOS/AS INGENIEROS/AS LICENCIADOS/AS ARQUITECTOS/AS DIRECTORES/AS DE ÁREA DIRECTORES/AS DE SERVICIO ANALISTAS DE SISTEMAS (TITUL. SUP.)	1.799,04 € 1.799,04 € 1.799,04 € 1.799,04 € 1.799,04 € 1.799,04 €		26,69 € 26,69 € 26,69 € 26,69 € 26,69 € 26,69 €
2	TÉCNICOS/AS INGENIEROS/AS TECNICOS/AS (PERITOS) ARQUITECTOS/AS TECNICOS/AS (APAREJAD) AYUDANTE INGENIERO/A PRACTICANTE-A.T.S./DUE ANALISTA INFORMATICA PROFESOR/A ENSEÑANZA SUPERIOR DIPLOMADO/A GRADUADO /A SOCIAL	1.211,83 € 1.211,83 € 1.211,83 € 1.211,83 € 1.211,83 € 1.211,83 € 1.211,83 €	234,42 € 234,42 € 234,42 €	17,99 € 17,99 € 17,99 € 17,99 € 17,99 € 17,99 € 17,99 €
3	TÉCNICOS/AS JEFE/A DE LABORATORIO JEFE/A DE ORGANIZACIÓN DE 1. ^a JEFE/A DE ORGANIZACIÓN DE 2. ^a JEFE/A DE LABORATORIO DE 2. ^a DELINEANTE PROYECTISTA DIBUJANTE PROYECTISTA ANALISTA PROGRAMADOR/A	1.033,36 € 1.033,36 € 1.033,36 € 1.033,36 € 1.033,36 € 1.033,36 € 1.033,36 €		15,34 € 15,34 € 15,34 € 15,34 € 15,34 € 15,34 € 15,34 €
3	EMPLEADOS/AS JEFE/A DE 1. ^a ADMINISTRATIVO/A JEFE/A DE 2. ^a ADMINISTRATIVO/A	1.033,36 € 1.033,36 €	84,80 € 7,97 €	15,34 € 15,34 €
3	OPERARIOS/AS CONTRAMAESTRE JEFE/A DE TALLER (FORM. CUALIFICADA) MAESTRO/A INDUSTRIAL MAESTRO/A DE TALLER MAESTRO/A DE TALLER DE 2. ^a	1.033,36 € 1.033,36 € 1.033,36 € 1.033,36 € 1.033,36 €	84,80 € 1,50 €	15,34 € 15,34 € 15,34 € 15,34 € 15,34 €
4	EMPLEADOS/AS TÉCNICO/A ORGANIZACIÓN DE 1. ^a DELINEANTE DE 1. ^a ANALISTA DE LABORATORIO 1. ^a MAESTRO/A DE ENSEÑANZA DE 1. ^a CAJERO/A (DE 250 A 1.000 TRABAJ) PRÁCTICO/A DE TOPOGRAFÍA FOTOGRAFO/A DE VIDEO TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN TÉCNICO/A DE LABORATORIO TÉCNICO/A COMERCIAL	1.006,61 € 1.006,61 € 1.006,61 € 1.006,61 € 1.006,61 € 1.006,61 € 1.006,61 € 1.006,61 € 1.006,61 € 1.006,61 €	5,56 € 26,64 € 5,56 € 5,56 €	14,94 € 14,94 € 14,94 € 14,94 € 14,94 € 14,94 € 14,94 € 14,94 € 14,94 € 14,94 €
4	OPERARIOS/AS ENCARGADO/A	1.006,61 €		14,94 €
5	OPERARIOS/AS CHOFER DE CAMIÓN	993,40 €		14,75 €

GRUPOS	CATEGORÍAS	SALARIO BASE/MES EUROS	COMPLEMENTO EX CATEGORÍA PROFESIONAL EUROS	HORA EXTRAORDINARIA EUROS
	CHOFER DE TURISMO	993,40 €		14,75 €
	ENCARGADO/A TALLER SIN TITULACIÓN	993,40 €	9,23 €	14,75 €
	PROFESIONALES DE OFICIO DE 1. ^a	993,40 €	8,08 €	14,75 €
	PROFESIONALES DE OFICIO DE 2. ^a	993,40 €		14,75 €
	JEFE/A DE EQUIPO	993,40 €		14,75 €
	CAPATAZ	993,40 €		14,75 €
5	EMPLEADOS/AS			
	DELINEANTE DE 2. ^a	993,40 €		14,75 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	993,40 €	18,73 €	14,75 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	993,40 €		14,75 €
	VIAJANTE	993,40 €		14,75 €
	ANALISTA DE LABORATORIO DE 2. ^a	993,40 €		14,75 €
	ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	993,40 €		14,75 €
	TÉCNICO/A DE ORGANIZACIÓN DE 2. ^a	993,40 €		14,75 €
	MAESTRO/A DE ENSEÑANZA	993,40 €	18,73 €	14,75 €
	PROGRAMADOR/A INFORMÁTICO/A	993,40 €		14,75 €
	GRABADOR/A	993,40 €		14,75 €
	CAJERO/A (HASTA 250 TRABAJADORES/AS)	993,40 €		14,75 €
6	OPERARIOS/AS			
	CONDUCTOR/A DE MAQUINARIA	957,18 €		14,20 €
	ESPECIALISTA	957,18 €		14,20 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3. ^a	957,18 €		14,20 €
	MOZO/A ESPECIALIZADO DE ALMACÉN	957,18 €		14,20 €
6	EMPLEADOS/AS			
	ALMACENERO/A	957,18 €		14,20 €
	AUXILIARES EN GENERAL	957,18 €		14,20 €
	CONSERJE	957,18 €		14,20 €
	COCINERO/A	957,18 €		14,20 €
	CAMARERO/A	957,18 €		14,20 €
	DEPENDIENTE	957,18 €		14,20 €
	LISTERO	957,18 €		14,20 €
	OPERADOR/A DE ORDENADOR	957,18 €		14,20 €
	PESADOR/A -BASCULERO	957,18 €		14,20 €
	TELEFONISTA	957,18 €		14,20 €
	REPRODUCTOR/A FOTOGRÁFICO/A	957,18 €		14,20 €
	REPRODUCTOR/A DE PLANOS	957,18 €		14,20 €
	MANIPULADOR/A INFORMÁTICO/A	957,18 €		14,20 €
	CALCADOR/A	957,18 €		14,20 €
	ARCHIVADOR/A	957,18 €		14,20 €
	BIBLIOTECARIO/A	957,18 €		14,20 €
	CABO GUARDAS	957,18 €	14,68 €	14,20 €
7	OPERARIOS/AS			
	PEÓN	931,51 €		13,83 €
7	EMPLEADOS/AS			
	ORDENANZA	931,51 €	3,00 €	13,83 €
	PORTERO/A	931,51 €	3,00 €	13,83 €
	GUARDIA JURADO	931,51 €	3,00 €	13,83 €
	VIGILANTE	931,51 €	3,00 €	13,83 €
	ENFERMERO/A	931,51 €	3,00 €	13,83 €
	LIMPIADOR/A	931,51 €		13,83 €

Artículo 25.—Plus de asistencia:

De lunes a viernes: 11,42 €

De lunes a sábado: 9,46 €

Artículo 28.—Dietas y desplazamientos:

Dieta completa: 51,43€

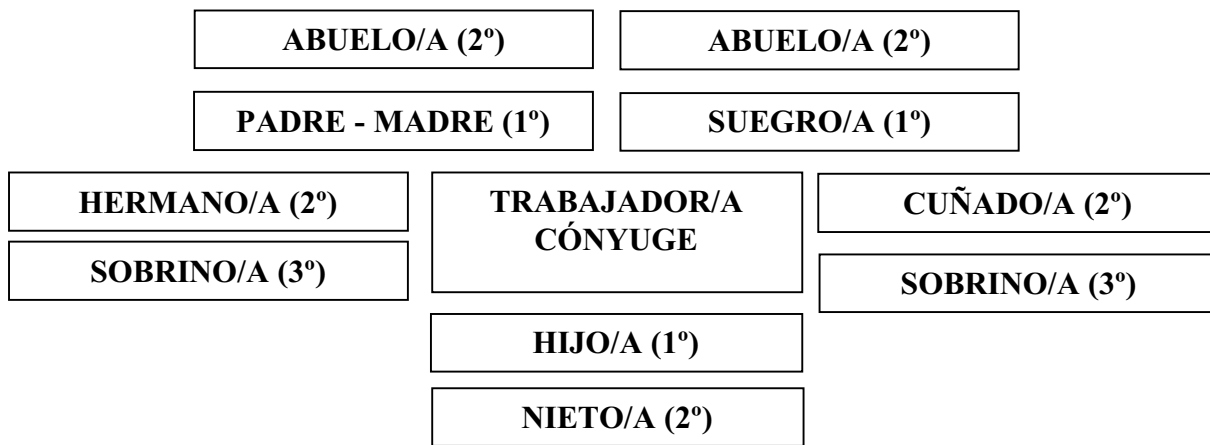
Media dieta: 19,10€

Kilometraje: 0,25 €

Artículo 65.—Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.

34.277,66 €

ANEXO III
GRADOS DE AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD



6061