

LEÓN METAL

CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALÚRGICO

2025 - 2027

PROVINCIA DE LEÓN

UGT



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027.**

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- Partes firmantes. -Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo del Sector Siderometalúrgico de la Provincia de León, de una parte, como representación sindical, CC.OO Industria de León y la Federación Provincial de Industria, Construcción y Agro (FICA) de la Unión General de Trabajadores (UGT) de León; y de otra parte, como representación empresarial, la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 2º.- Ámbito personal, Funcional y Territorial. - Este convenio será de aplicación y obligará a todas las empresas y sus trabajadores, del Sector de la Industria y los Servicios del Metal, que realicen su actividad en la Provincia de León, aún cuando la sede central o domicilio social de la empresa radique fuera de la misma, salvo que las condiciones que tuviera el trabajador fueran superiores a las establecidas en el presente convenio,

El ámbito funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción, de conservación y lectura de contadores eléctricos, de gas y agua, así como aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado y engrase; ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del ámbito del convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada.

ARTICULO 3º.- Ámbito temporal: vigencia y duración. - El presente convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31-12-2027. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2025. Los atrasos se abonarán dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio en el B.O.P.

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 y aplicación del convenio colectivo hasta la firma del siguiente

ARTICULO 4º.- 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 y aplicación del convenio colectivo hasta la firma del siguiente.

ARTICULO 5º.- Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán las situaciones que, en cómputo anual, superen lo pactado en el presente convenio.

TITULO II: CONTRATACION

ARTICULO 6°.- Contratación laboral.- La duración mínima de contratación será de doce meses, excepto en aquellos casos en los que por la naturaleza del contrato su duración pueda ser variable, como pueden ser contratos de interinidad, suplencia, contrato por obra o servicio, etc.

ARTICULO 7°.- Contratos formativos. -

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.
2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:
 - a. Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

- b. En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c. La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d. La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e. Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f. Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido

el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h. Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l. No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m. La retribución no podrá ser inferior al 75% el primer año ni al 80% por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrará por las siguientes reglas:

a. Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b. El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos

sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d. Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e. Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g. A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h. Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i. La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será 80% durante su vigencia. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j. Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a. La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c. El contrato, que deberá formalizarse por escrito incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d. Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e. Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

- f. Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- g. Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- h. Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h) del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

ARTICULO 8º.- Contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución.

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

1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere. Su duración máxima no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa,

sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

4. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también

será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

5. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

7. En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

8. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

ARTICULO 8º 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.

ARTICULO 9º.- Período de prueba.- Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, si así se hiciera constar en el contrato. Su período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones y especialistas: quince días.
- Auxiliares administrativo, aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Quince días
- Personal subalterno: un mes.
- Personal administrativo: un mes.
- Personal técnico no titulado: dos meses.
- Personal técnico titulado: seis meses.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, salvo en contratos de duración determinada, trabajo eventual e interinidad.

ARTICULO 10°.- Preaviso de resolución de contrato.- 1.- Se establecen los siguientes plazos de preaviso, obligatorios para las empresas y sus trabajadores: a) Para contratos de duración inferior a un año, 7 días.- b) Para contratos de duración superior a un año, 15 días.

2.- La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al trabajador con al menos los plazos establecidos en el apartado anterior. El incumplimiento del citado plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario base correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

3.- Igualmente los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y con al menos los plazos establecidos en el apartado primero. Por el incumplimiento del citado plazo, la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario base diario por cada día de retraso en el preaviso.

ARTICULO 11°.- Finiquito.- Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegados de Personal y, en su defecto, a la del Sindicato al que esté afiliado.

En aquellas empresas en que no existan Delegados de Personal o Comité de Empresa, el trabajador podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los efectos que estime oportunos.

En el caso de no respetarse dicho plazo, no tendrá validez dicho trámite.

En el modelo de finiquito como mínimo deberán constar los siguientes datos:

D....., afiliado a la

Seguridad Social con el número-----, con domicilio en.....que ha trabajado en la Empresa, dedicada a la actividad dedesdehasta.....

con la categoría de....., declaro que he recibido de ésta, la cantidad de Euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

....., a..... de..... de.....

Recibí,

Fdo:.....

D.N.I.....

TITULO III: CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 12º.- Clasificación Profesional.-

Primero.- VIGENCIA:

El nuevo sistema de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL CONVENIO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN, entró en vigor a partir del día 1 de enero de 2000.

Segundo.- PROCEDIMIENTO:

Se incluye en el **Anexo II**, la Tabla Salarial del año 2.018, en la que figuran todos los trabajadores en **GRUPOS PROFESIONALES**, la cual recoge todas y cada una de las **categorías profesionales asimiladas a los nuevos grupos profesionales**, en función de los criterios generales del Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal y, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

Tercero.- ESTRUCTURA PROFESIONAL:

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de León, basada en grupos profesionales, consta de **7** grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en **Técnicos, Empleados y Operarios**, por lo que cada trabajador y trabajadora, debe ser adscrito a un **Grupo Profesional**, y a una determinada **División Funcional**, debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

Se incluyen como **Anexo I**, a título orientativo, los criterios generales de Clasificación Profesional basados en los recogidos en el Acuerdo Marco sobre el Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro **Grupo Profesional** donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte del empresario, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones.

El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores, según establece el Art. 39.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo **Grupo Profesional y Nivel Funcional**, se realizará teniendo presente, los criterios de **conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad** que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, la **formación** requerida para cada uno de ellos y las **divisiones funcionales** en que se han encuadrado las categorías existentes.

Cuarto.- RETRIBUCIÓN:

A partir del 1 de enero de 2000, queda establecido un salario bruto mensual para cada uno de los grupos profesionales, que será idéntico para todas las divisiones funcionales de cada grupo. Su importe quedará determinado en la **Columna n° 1** denominada **Salario Base** de la Tabla Salarial del **Anexo II** del convenio.

Quinto.- COMPLEMENTO “EX CATEGORÍA PROFESIONAL”:

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a 31.12.1999 percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como “**COMPLEMENTO EX CATEGORIA PROFESIONAL**”. Dicho complemento figurará en la **Columna n° 2** de la Tabla Salarial del **Anexo II** del convenio, no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio.

La forma de pago de dicho Complemento ex Categoría Profesional se realizará en 15 mensualidades.

Sexto.- COMISIÓN PARITARIA:

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria específica sobre Clasificación Profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del **NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**, basado en **Grupos Profesionales y Niveles Funcionales**, del Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de León.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de 4 miembros, entre empresarios y trabajadores, así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes.

Esta Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional tendrá 2 secretarios que levantarán acta de los acuerdos que en la misma se tomen.

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de **Grupos Profesionales**. La Comisión Paritaria se propone un tiempo de un año a partir de la firma del presente Acuerdo, para adaptar y elaborar un Manual de Valoración y Encuadramiento Profesional de las trabajadoras y trabajadores del Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de León.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma.

TITULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO **PRODUCTIVIDAD Y CONTROL DE PRODUCCION**

ARTICULO 13°.- Instauración de Sistemas Productivos. La iniciativa de instauración de sistemas productivos o control de producción, así como de incentivación al trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas, a centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que rompan la unidad del conjunto productivo.

El inicio de la instauración deberá realizarse de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados, en cuyo caso se establecerá un período de prueba de duración acordada por las partes, aunque nunca superior a 3 meses, tiempo suficiente para conocer las consecuencias del nuevo sistema e informar debidamente a los trabajadores afectados. En caso de discrepancias, se podrá consultar o solicitar la intervención de técnicos, en esta materia, previo acuerdo de las partes.

Si no hay acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, o trabajadores afectados acerca de la instauración de sistema de productividad, control de producción o incentivación del trabajo, la empresa podrá iniciar un período de prueba no superior a 3 meses, y los trabajadores afectados, o sus representantes, podrán recurrirlo desde su momento de implantación ante los organismos competentes.

Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un sistema productivo, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

ARTICULO 14°.- Cálculo del Rendimiento.- El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por la obtenida entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

En los centros en que sea aplicable, según el método científico de medición de trabajo, se considerará rendimiento normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad, o sus equivalentes en otros sistemas, tales como Bedaux, etc. Se considerará el rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad, 133 centésimas, 80 Bedaux o sus equivalentes en cualquiera de los otros sistemas

ARTICULO 15°.- Fijación de un Rendimiento.- La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión Negociadora de cada empresa.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de dicha Comisión Negociadora para ver las causas que producen tal hecho.

La dirección de la empresa señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Rendimiento habitual, es el que ordinaria y habitualmente se viene obteniendo.

ARTICULO 16°.- Sistemas de Destajo.- En los sistemas de destajo, o tanto la pieza o unidad de medición, se tendrán que tener obligatoriamente en cuenta los siguientes puntos para el cálculo de las retribuciones:

1. La cantidad de trabajo que no está incentivado, esto es, la producción que corresponde por el salario base más los complementos de puesto de trabajo.

2. La valoración a tanto la pieza o el punto tendrá que realizarse de tal modo que, a un incremento del 33% sobre las unidades que cubre el salario y complementos, se perciba lo marcado como retribución al óptimo.

Las empresas afectadas por este sistema deberán sujetarse al mismo en el plazo de tres meses.

Si una vez marcadas las producciones, o transcurrido el plazo de tres meses a que se refieren los apartados 1º y 2º de este artículo, se estableciesen nuevos complementos, la cuantía de los mismos se acordará por la comisión paritaria.

ARTICULO 17º.- Línea de Incentivos.- Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial, en su caso.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos, en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, siempre que se mantenga la calidad exigida, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos, deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial, en su caso.

Si durante el período de adaptación, el trabajador o trabajadores afectados obtuvieron rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo, no diera el rendimiento acordado, por causa, únicamente, imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto, más la media a que, por acuerdo, hubiese llegado la comisión de la empresa a tal efecto..

ARTICULO 18º.- Determinación del Rendimiento Normal.- La determinación del rendimiento normal es facultad de la empresa, dentro de los límites anunciados en este Convenio Colectivo.

Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal o mínimo, que será el 100 del Servicio Nacional de Productividad, 60 Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas de medición, así como la obligación del trabajador de obtener dicho rendimiento.

ARTICULO 19°.- Calidad.- Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que el rendimiento del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad exigidas en forma estricta o establecida por el uso.

En el caso de que el resultado del trabajo sea rechazado por el control de calidad el trabajador que lo realizó, si es responsable del rechazo no tendrá derecho al incentivo de productividad por las piezas defectuosas.

Podrá establecerse una línea de incentivos de menor recorrido a la señalada anteriormente en los siguientes casos:

- a) Cuando la calidad sea el factor determinante del producto, en cuyo caso se establecerá, de mutuo acuerdo, con la Comisión Negociadora de la empresa.
- b) Cuando la naturaleza del proceso de producción sea tal que un puesto, una cadena, una sección produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no queda la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

El trabajador no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma estricta esté establecida, fijándose el principio de que, en los casos que lo requieran, el trabajador deberá solicitar los datos necesarios, antes de comenzar las operaciones, al mando inmediato superior.

ARTICULO 20°.- Tiempos de espera y paro.- Tendrán la consideración de “tiempo de espera” aquellos que por causas imputables a la empresa, y ajenas a la voluntad del trabajador haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos de su alcance, escaso ritmo en la operación precedente, falta de herramientas o útiles de medición, espera de decisión de si el trabajo debe o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, en espera de medios de transporte o movimientos, interrupción del trabajo por maniobras, reagrupación de útiles y herramientas a pie de obra, repetición de labores determinadas por defecto imputable a otros grupos, etc.

Se conceptuará como “tiempo de paro” los que sufra el trabajador por causas no imputables a la empresa, bien por falta de fluido eléctrico, falta de materiales en fábrica....

ARTICULO 21°.- Revisión de los Sistemas de Incentivos.- La revisión de los sistemas de incentivos o control de producción podrá realizarse:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitativo en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél, siempre y cuando las mediciones y controles se hubiesen realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado.
4. Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente en más de un 40% del considerado normal.
5. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

ARTICULO 22°.- Revisión a petición del trabajador.- Cualquier trabajador, razonablemente, podrá pedir la revisión de la base de su sistema, siempre y cuando fuera del período de prueba que establece este Convenio no alcance reiteradamente el rendimiento considerado normal.

TITULO V: FORMACION CONTINUA.

ARTICULO 23°.-Formación continua.- Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas organizativas o de producción.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

TITULO VI: CONDICIONES ECONOMICAS.

ARTICULO 24º.- Salarios.- Los salarios para los años 2025, 2026 y 2027 se incrementarán un 3,5%, cada año en todos los conceptos salariales del convenio.

Cláusula de revisión salarial. - No obstante, los incrementos salariales pactados para los años 2025, 2026 y 2027, serán objeto de revisión cada año, en el exceso, hasta el IPC real, con efectos de 1 de enero del año siguiente.

Artículo 25.- Plus de asistencia. -

Para el año 2025, se devengará por día efectivo de trabajo, en función de: Lunes a viernes: 15,89 €/día efectivo; lunes a sábado: 13,33 €/día efectivo. Para los años 2026, y 2027, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

ARTICULO 25º 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 8 € por cada hora efectiva trabajada de guardia más una hora de descanso.

El **RETEN** 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 11 € 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. Se garantiza el descanso legalmente establecido entre el final de esa jornada y la siguiente y que estos trabajadores devengarán en todo caso la media dieta del día siguiente.

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

ARTICULO 26º.- Absentismo Laboral: Con efectos 31-12-2024, se suprime el plus de absentismo laboral, incrementándose en un euro el plus de asistencia hasta esa fecha vigente.

ARTICULO 27º.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen las pagas extraordinarias siguientes:

a) Paga extraordinaria de Abril.- Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de abril.

Se devengará en función del tiempo trabajado en los doce meses anteriores a su percepción según tabla salarial pactada en el año en curso.

b) Paga extraordinaria de Julio.- Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de Julio.

Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año actual.

c) Paga extraordinaria de Diciembre.- Por una cuantía de 30 días. Se abonará dentro de la primera quincena de Diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año actual.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón al salario base/mes, complemento de ex categoría profesional a las categorías que les corresponda, en vigor en cada momento de su percepción, más el “plus ad personam” a los trabajadores que lo venían percibiendo como premio por antigüedad.

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 2.025, a las percepciones y cuantías siguientes:

Dieta completa: 66,85€/día.

Media dieta: 24,84 €/día.

Para los años 2.026 y 2.027, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artí 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 2.025, la cantidad de 0,34 €/kilómetro.

Para los años 2.026 y 2.027, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

ARTICULO 29°.- Plus "Ad Personam".- Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como premio por antigüedad, se convirtieron a partir del día de la firma del convenio para los años 1.997, 1.998 y 1.999, en un “complemento personal consolidado”, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en el salario base del 3,5% en el año 1.997, y el 3% en los años 1.998 y 1.999.

ARTICULO 30°.- Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.- La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará a los trabajadores que hayan de realizar aquellas labores, un plus del 20% sobre su salario base. El plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a una hora por jornada, sin exceder de media jornada.

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

En caso de falta de acuerdo entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores afectados, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá ante el órgano administrativo o jurisdiccional competente de conformidad con la normativa legal en vigor.

Si por la mejora de las instalaciones o procedimientos productivos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad, o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por el órgano administrativo o jurisdiccional competente, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente,

dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

Riesgos pulvígenos: La Federación Leonesa de Empresarios (FELE), como representación empresarial de las empresas afectadas por este Convenio, conjuntamente con la representación sindical CC.OO y UGT, o en su caso la Comisión Paritaria, en aquellos casos en los que derivados por exposición a trabajos que supongan la concurrencia de varios factores de riesgo, y especialmente riesgos por inhalación de polvo o productos químicos, se comprometen a solicitar a las instancias competentes, la realización de estudios específicos y de siniestralidad en el ámbito del respectivo puesto de trabajo, trabajador o colectivo determinado, con el objeto de que él o los afectados puedan ver sometido a estudio, y en su caso aprobado el requerimiento para que se reduzca su edad de jubilación mediante la aprobación de un coeficiente reductor.

De conformidad con el Real Decreto 1698/2011, que establece un nuevo procedimiento para reducir la edad de jubilación en trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres, y en protección de los trabajadores que por sus propias características físicas, psíquicas o sensoriales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo se establece este compromiso, que consistirá en elevar de común acuerdo, ante las instancias competentes, la proposición para el reconocimiento de un coeficiente reductor de la edad de jubilación ordinaria.

ARTICULO.- 31°.- Nocturnidad.- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de este horario, percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional, por cada hora trabajada en el período nocturno, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

ARTICULO 32°.- Turnicidad.- El trabajador que preste sus servicios en turnos rotatorios y a jornada completa en cada turno, percibirá un plus del 8% sobre el salario base mensual y en proporción al tiempo trabajado a turnos. Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un plus de turnicidad, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

ARTICULO.- 33°.- Plus de Jefe de Equipo.- El Jefe de Equipo es el productor procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo, o de tres en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el Plus de Jefe de Equipo hasta que por su ascenso a superior categoría, quede aquélla superada.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

ARTICULO.- 34º- Horas Extraordinarias.- Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas “horas estructurales”, definidas éstas como aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial, previstos en la actual legislación.

La retribución de la hora extraordinaria tendrá un recargo del 75% sobre la hora ordinaria, siendo su importe mínimo el fijado en las tablas salariales anexas, respetándose en todo caso los derechos adquiridos de los trabajadores que ya lo tengan fijado en una cuantía superior.

ARTICULO. - 34 bis. - Plus domingos y festivos. -Se abonará la cantidad de 50 € por cada domingo o festivo trabajado en aquellas empresas que presten sus servicios en domingos o festivos dentro de la jornada ordinaria de trabajo, no abonándose en aquellas empresas cuya jornada ordinaria de trabajo no incluya domingos o festivos, en las que se abonará como horas extraordinarias las horas trabajadas conforme al artículo 34 de este convenio. En aquellas empresas que tengan establecido un plus de análoga o de similar naturaleza, como por ejemplo el plus de 4º turno, el plus de domingos y festivos se absorberá y compensará con el otro plus.

ARTICULO.- 35º.- Premio de vinculación.- Se establece un premio de vinculación consistente en una mensualidad de su retribución total a todos los trabajadores que cumplan 20 años de servicios en la misma empresa y por una sola vez. Igualmente, se establece un segundo premio de las mismas características a los 35 años.

ARTICULO.- 36º.- Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con el artículo 82.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el “III Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León”, firmado entre la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. de Castilla y León y U.G.T. de Castilla y León, o en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE nº 46, de 23 de febrero de 2012, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

TITULO VII: JORNADA LABORAL, CALENDARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

ARTICULO 37º.- Jornada laboral.- La duración máxima de la jornada anual de trabajo, para el año 2021, será de 1756 horas efectivas de trabajo. A partir del 1 de enero de 2022, la jornada anual de trabajo, será de 1752 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.

ARTICULO 38°.- Calendario Laboral.- Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, antes del 15 de diciembre.

ARTICULO 39°.- Vacaciones.- El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de ser sustituidas por compensación económica, será de 22 días laborables, con un mínimo de 31 días naturales, en aquellas empresas cuya jornada semanal sea de 5 días laborables y de 26 días laborables en aquellas empresas cuya jornada semanal sea de 6 días laborables. Se disfrutarán por acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de discrepancia en cuanto a su disfrute se estará a lo dispuesto en el art. 38.2, párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá disfrutar el correspondiente período vacacional al término de su período ordinario de descanso.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas de su disfrute con una antelación de dos meses, al menos, antes del comienzo de las mismas, existiendo la posibilidad de modificación previo acuerdo entre las partes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente,

durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio de las remuneraciones obtenidas por los trabajadores/as por todos los conceptos salariales: salario base, complemento ex categoría profesional, complemento “ad personam”, turnicidad, nocturnidad y plus de asistencia de los 6 meses de trabajo efectivo anteriores al comienzo de su disfrute, actualizados, si procediese, con la revisión del convenio correspondiente. El disfrute de las mismas tendrá, al menos, un período de 15 días consecutivos.

ARTICULO 40º.- 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 en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho
- b. Tres días por el fallecimiento, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. Cinco días 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 seis días.

El trabajador podrá optar a disfrutar esos **cinco** 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 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 y las otras 8 para acompañamiento de ascendientes por consanguinidad hasta el primer grado, previa la correspondiente justificación mediante el Certificado médico correspondiente y en el caso de que en la misma empresa presten servicios dos o más trabajadores que tengan derecho al permiso, derivado del mismo hecho causante, solo se podrá utilizar el permiso por uno de ellos, no pudiéndose disfrutar simultáneamente, el citado permiso por dos o más trabajadores derivados del mismo hecho causante.”.

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 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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e

inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

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

I. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar 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 Anexolll).

2.- PAREJAS DE HECHO: Se equipara las parejas de hecho al matrimonio a efectos del disfrute de todos los permisos siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa 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.

A efectos de la concesión de este permiso a las parejas de hecho, es necesario que se cumplan además de los requisitos antes expuestos, que 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.

3.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, 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.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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 ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

4.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

ARTICULO 41º.- 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 reingreso 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 sólo 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 reingreso 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.

ARTICULO 41° bis.- Licencia sin sueldo.-

Los trabajadores que lleven un mínimo de tres años en la empresa tienen derecho a solicitar una licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 150 días, que supondrá la suspensión del contrato durante el periodo de la licencia, sin obligación de trabajar ni de retribución, ni cotización a la SS, para aquellas situaciones especialmente complicadas, de extrema necesidad, para cuidado de un familiar de hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad y solo para los siguientes supuestos:

1º Enfermedad grave o muy grave.

2º Intervención quirúrgica que implique hospitalización después de la operación.

3º Ingreso hospitalario por más de tres días. Todo ello debidamente acreditado mediante los correspondientes certificados médicos expedidos por el facultativo que directamente atiende al familiar.

El permiso solo se podría pedir una vez dentro del año natural, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador para otras licencias sin sueldo dentro del mismo año natural.

TITULO VIII: SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE.

ARTICULO 42°.- Delegados de Prevención.- Se estará a lo dispuesto en los artículos, 35°, 36° y 37° de la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO 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 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 se reunirán en el plazo máximo de 30 días y emitirán un informe que revestirá el carácter de recomendación.

ARTICULO 43°.- Revisión médica.- Las personas trabajadoras con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores y trabajadoras, y de carácter específico semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad.

Después de su ingreso en la empresa las revisiones médicas solo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, exceptuándose, previo informe escrito de los representantes de los trabajadores, que deberá ser remitido a la mayor brevedad posible, los supuestos en lo que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y confidencialidad de toda la

información relacionada con su estado de salud. Y en todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias y sean proporcionales al riesgo.

ARTICULO 44°.- Ropa de trabajo. - Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Se proporcionará ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En trabajos de montajes y tendidos eléctricos, se dotará de ropa de abrigo adecuado además de las prendas del apartado anterior.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican. Como mínimo tales prendas serán las siguientes según la actividad de que se trate: dos buzos al año y las chaquetillas para soldadores y botas de seguridad que se precisen.

ARTICULO 44°. Bis – Plus lavado ropa. -Las empresas que de forma voluntaria quieran se harán cargo del coste del lavado de ropa de sus empleados.

TITULO IX: CODIGO DE CONDUCTA LABORAL.

ARTICULO 45°.- Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa, en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Asimismo, y en los mismos casos, dará cuenta a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y el empresario tenga conocimiento de dicha circunstancia.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su implantación.

ARTICULO 46°.- Graduación de las faltas. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

ARTICULO 47°.- Faltas Leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceros.

ARTICULO 48°.- Faltas Graves.- Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga trascendencia grave para las personas o las cosas.

e) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

f) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

h) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

i) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

j) La utilización de medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos a los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando el tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o Abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

k) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionara un perjuicio a la empresa y/o plantilla.

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional si repercute negativamente en su trabajo o constituye yb riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia del resto de las personas.

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

ARTICULO 49º.- Faltas muy Graves.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo, sin justificar, durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores o en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

l) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los términos definidos en el artículo 64 del presente Convenio. Si tales conductas se producen aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejercen sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral, será considerado circunstancia agravante.

m) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

n) Acoso moral, entendido como toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes, o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o en su integridad psíquica, directa o indirectamente, se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

ñ) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

ARTICULO 50º.- Sanciones.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Despido.

ARTICULO 51°.- Prescripción. - Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas Graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TITULO X.- GARANTIAS SINDICALES

ARTICULO 52°.- Garantías Sindicales.- Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas, de cada uno de los Miembros del Comité, en empresas de hasta 100 trabajadores, o de los Delegados de Personal, será de 16 horas.

ARTICULO 53°.- Preaviso de horas sindicales.- Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, comunicarán a las empresas con al menos 24 horas de antelación las fechas en las que van a hacer uso del crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de representación.

ARTICULO 54°.- 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 las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

ARTICULO 55°.- Horas de negociación colectiva.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se entenderán como tales la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora o Comisión Paritaria del presente convenio.

ARTICULO 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.

ARTICULO 55 Ter- Delegados sindicales. - En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados y afiliadas a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as en la empresa o centro de trabajo. El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 101 a 750 trabajadores. Uno

De 751 a 2.000 trabajadores. Dos

De 2.001 a 5.000 trabajadores. Tres

De 5.001 en adelante. Cuatro

Dichos delegados tendrán a todos los efectos, los derechos, facultades y garantías establecidas en la LOLS.

TITULO XI.- FORMACION

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 56º.- Formación.

Las Empresas facilitaran hasta 20 horas a sus trabajadores para la realización de cursos de Formación Continua (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) siempre que estos estén relacionados con la actividad específica de cada Empresa y se realice el curso completo.

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.

ARTICULO 57º.- Plus Compensatorio de Formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante del presente Convenio o integradas en la misma, representativa del sector del metal, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector (CC.OO y UGT), deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativa dentro del sector que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

TITULO XII.-PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

ARTICULO 58°.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al “III Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León”, firmado entre la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. de Castilla y León y U.G.T. de Castilla y León, y será de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE nº 46, de 23 de febrero de 2012.

TITULO XIII.- DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 59°.- Principio de igualdad: Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

ARTÍCULO 60°.- Principio de NO discriminación: Las partes firmantes de éste Convenio, se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

ARTÍCULO 61°.- Planes de Igualdad:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

ARTÍCULO 62º.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

ARTÍCULO 63º.- Transparencia en la implantación del plan de igualdad: Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

ARTÍCULO 64º.- 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.

Acoso discriminatorio:

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.

TITULO XIV.- OTRAS DISPOSICIONES

ARTICULO 65º.- Indemnización por Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o Muerte en accidente de trabajo. -

Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran Invalidez y 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 a partir del segundo mes siguiente a la publicación del presente convenio en el BOP de León, para el año 2025, de 46.383 €, para la Incapacidad permanente total; de 57.978,74 €, para la incapacidad permanente absoluta y para la gran Invalidez y de 69.574,49 €, para el supuesto de muerte en accidente laboral. Para los años 2.026 y 2.027, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

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

ARTICULO 66º.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

1.- Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los

trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

2.- El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales,

extinguéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

ARTICULO 67°.- Mantenimiento de empleo.- Conscientes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores.

Las empresas se comprometen a no contratar a trabajadores que realicen jornadas de 8 horas en otras empresas y/o tengan los ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en el presente convenio.

ARTICULO 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.

ARTICULO 68°.- Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.- En los supuestos de baja por accidente de trabajo “in itinere” y los producidos en el centro de trabajo, y enfermedad profesional se complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores desde el primer día de la misma y hasta el alta médica.

Se complementará, asimismo, hasta el 100%, a partir de la hospitalización, en los supuestos de baja por enfermedad común que requieran hospitalización y hasta el alta médica.

TITULO XV.-COMISION PARITARIA

ARTÍCULO 69°.- COMISION PARITARIA

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente Convenio Colectivo y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

ARTÍCULO 70°.- COMPOSICION

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 6 representantes de los trabajadores, designados por las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio y por 6 representantes de los empresarios, designados por la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios, de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de secretario.

ARTÍCULO 71°.- PROCEDIMIENTO

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La Resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por fax o correo electrónico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, tendrán el mismo valor que el texto de éste, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

ARTÍCULO 72º.- FUNCIONES

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, además de las que le correspondan legalmente y las ya especificadas anteriormente, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito.

6. Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.
8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
9. Desarrollo de funciones de adaptación o en su caso, de modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia.
10. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
11. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el “III Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León”, firmado entre la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. de Castilla y León y U.G.T. de Castilla y León, vigente en cada momento y en defecto de aquel, expresamente se someten al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE nº 46, de 23 de febrero de 2012, o al que le sustituya.

ARTÍCULO 73º.- DESIGNACION DE VOCALES DE LA COMISION PARITARIA. Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores dos representantes por la Central Sindical de CC.OO: D. Javier Freire y D. Ursicino Sánchez Pérez Por parte de las empresas tres representantes de las Asociaciones Empresariales sectoriales integradas en la Federación Leonesa de Empresarios: D. Javier Rueda Fernández, D.

Óscar Rodríguez Ordás y D. Ángel Martínez García. Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

ARTÍCULO 74.- PROMOCIÓN DE CONVENIOS DE EMPRESA

Asimismo, y dando cumplimiento a la disposición adicional segunda del III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- 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 a los trabajadores que así lo soliciten.

SEGUNDA. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas
Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.

- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBifóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo

Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras será considerada como falta muy grave.

TERCERA.- Promoción profesional.- Transcurridos 24 meses en la empresa o grupo de empresas con la categoría de “profesional de oficio de 3ª” se pasará de forma automática a la categoría de “profesional de oficio de 2ª” dentro de dicha empresa o grupo de empresas, siempre que el número de “Profesionales de

Oficio de 3ª” sea igual o superior al número de “Profesionales de Oficio de 2ª, ascendiendo por orden de antigüedad en las anteriores condiciones

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Indivisibilidad.- El articulado del presente convenio y sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

SEGUNDA.- Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, sellan y firman en León a 14 de diciembre de 2.018.



ANEXO I

CRITERIOS GENERALES DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.- El nuevo sistema de Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2.- La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

3.- En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

4.- Dentro de cada empresa, de acuerdo con su sistema de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este convenio, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

TECNICOS

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

EMPLEADOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

OPERARIOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5.- Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

A.- Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B.- Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C.- Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D.- Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E.- Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.

- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F.- Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

GRUPO PROFESIONAL 1.-

Criterios Generales.- Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: *Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.*

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el N° 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Ingenieros.
- Licenciados.
- Arquitectos.
- Directores de Areas.

- Directores de Servicio.
- Analistas de Sistemas (titulación superior).

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio, o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2.-

Criterios Generales.- Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: *Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.*

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el N° 2 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Ingenieros Técnicos (Peritos)
- Arquitectos Técnicos (Aparejadores)
- Ayudante Ingeniero
- Practicante-A.T.S./DUE
- Graduados sociales y/o Diplomado Relaciones Laborales
- Proyectistas

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento, o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

GRUPO PROFESIONAL 3.- Criterios Generales.- Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: *Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.*

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo N° 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Delineante Proyectista
- Dibujante Proyectista
- Analista Programador
- Jefes de Áreas y servicios

Empleados:

- Jefes de Áreas y servicios

Operarios:

- Jefe de Taller (Form. Cualificada)
- Maestro Industrial

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos complejos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4.-

Criterios Generales.- Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: *Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.*

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N° 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Técnicos de Organización de 1ª
- Delineantes de 1ª
- Técnico de Administración
- Técnico de Laboratorio

Operarios:

- Encargados
- Profesional de oficio especial

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando

las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5.-

Criterios Generales.- Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: *Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.*

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N° 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

- Chófer de Camión
- Coordinadores de grupo
- Profesionales de Oficio de 1ª
- Profesionales de Oficio de 2ª
- Profesional siderúrgico de 1ª y 2ª

Empleados:

- Delineante de 2ª
- Oficial Administrativo de 1ª
- Oficial Administrativo de 2ª
- Comercial

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. Dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
11. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
12. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc. generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
14. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
15. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

16. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6.-

Criterios Generales.- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: *La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.*

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero
- Auxiliares en general

- Dependiente
- Operador de ordenador

Operarios:

- Conductor de maquinaria
- Chofer de turismo
- Especialista
- Profesional de Oficio de 3ª

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores, y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puentes-grúa, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

GRUPO PROFESIONAL 7.- Criterios Generales.- Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: *Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.*

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N° 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Ordenanza
- Portero

Operarios:

- Peón

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

ANEXO II
TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO
DE LEON AÑO 2025

GRUPOS	CATEGORÍAS	SALARIO	COMPLEMENTO	HORA
		BASE/MES	EX CATEGORÍA	EXTRAORDINARIA
		EUROS	EUROS	EUROS
1	TÉCNICOS/AS			
	INGENIEROS/AS	2.339,01 €		34,70 €
	LICENCIADOS/AS	2.339,01 €		34,70 €
	ARQUITECTOS/AS	2.339,01 €		34,70 €
	DIRECTORES/AS DE ÁREA	2.339,01 €		34,70 €
	DIRECTORES/AS DE SERVICIO	2.339,01 €		34,70 €
	ANALISTAS DE SISTEMAS (TITUL. SUP.)	2.339,01 €		34,70 €
2	TÉCNICOS/AS			
	INGENIEROS/AS TECNICOS/AS (PERITOS)	1.575,55 €	304,78 €	23,38 €
	ARQUITECTOS/AS TECNICOS/AS (APAREJ.)	1.575,55 €	304,78 €	23,38 €
	AYUDANTE INGENIERO/A	1.575,55 €	304,78 €	23,38 €
	PRACTICANTE/A - A.T.S./DUE	1.575,55 €		23,38 €
	ANALISTA INFORMATICA	1.575,55 €		23,38 €
	PROFESOR/A ENSEÑANZA SUPERIOR	1.575,55 €		23,38 €
	DIPLOMADO/A GRADUADO/A SOCIAL	1.575,55 €		23,38 €
3	TÉCNICOS/AS			
	JEFE/A DE LABORATORIO	1.343,52 €		19,94 €
	JEFE/A DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.343,52 €		19,94 €
	JEFE/A DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.343,52 €		19,94 €
	JEFE/A DE LABORATORIO DE 2ª	1.343,52 €		19,94 €
	DELINEANTE PROYECTISTA	1.343,52 €		19,94 €
	DIBUJANTE PROYECTISTA	1.343,52 €		19,94 €
	ANALISTA PROGRAMADOR/A	1.343,52 €		19,94 €
3	EMPLEADOS/AS			
	JEFE/A DE 1ª ADMINISTRATIVO/A	1.343,52 €	110,24 €	19,94 €
	JEFE/A DE 2ª ADMINISTRATIVO/A	1.343,52 €	10,36 €	19,94 €
3	OPERARIOS/AS			
	CONTRAMAESTRE	1.343,52 €		19,94 €
	JEFE/A DE TALLER (FORM. CUALIFICADA)	1.343,52 €	110,24 €	19,94 €
	MAESTRO/A INDUSTRIAL	1.343,52 €	1,96 €	19,94 €
	MAESTRO/A DE TALLER	1.343,52 €		19,94 €
	MAESTRO/A DE TALLER DE 2ª	1.343,52 €		19,94 €
4	EMPLEADOS/AS			

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR SIDEROMETALURGICO DE LEÓN 2025-2027

	TECNICO/A ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.308,72 €	0,00 €	19,41 €
	DELINEANTE DE 1ª	1.308,72 €	7,22 €	19,41 €
	ANALISTA DE LABORATORIO 1ª	1.308,72 €		19,41 €
	MAESTRO/A DE ENSEÑANZA DE 1ª	1.308,72 €	34,63 €	19,41 €
	CAJERO/A (DE 250 A 1.000 TRABAJ)	1.308,72 €		19,41 €
	PRACTICO/A DE TOPOGRAFIA	1.308,72 €	7,22 €	19,41 €
	FOTOGRAFO/A DE VIDEO	1.308,72 €	7,22 €	19,41 €
	TECNICO/A DE ADMINISTRACION	1.308,72 €		19,41 €
	TECNICO/A DE LABORATORIO	1.308,72 €		19,41 €
	TECNICO/A COMERCIAL	1.308,72 €		19,41 €
4	OPERARIOS/AS			
	ENCARGADO/A	1.308,72 €		19,41 €
5	OPERARIOS/AS			
	CHOFER DE CAMION	1.291,56 €		19,18 €
	CHOFER DE TURISMO	1.291,56 €		19,18 €
	ENCARGADO/A TALLER SIN TITULACION	1.291,56 €	12,00 €	19,18 €
	PROFESIONALES DE OFICIO DE 1ª	1.291,56 €	10,51 €	19,18 €
	PROFESIONALES DE OFICIO DE 2ª	1.291,56 €		19,18 €
	JEFE/A DE EQUIPO	1.291,56 €		19,18 €
	CAPATAZ	1.291,56 €		19,18 €
5	EMPLEADOS/AS			
	DELINEANTE DE 2ª	1.291,56 €		19,18 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A DE 1ª	1.291,56 €	24,34 €	19,18 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A DE 2ª	1.291,56 €		19,18 €
	VIAJANTE	1.291,56 €		19,18 €
	ANALISTA DE LABORATORIO DE 2ª	1.291,56 €		19,18 €
	ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	1.291,56 €		19,18 €
	TECNICO/A DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.291,56 €		19,18 €
	MAESTRO/A DE ENSEÑANZA	1.291,56 €	24,34 €	19,18 €
	PROGRAMADOR/A INFORMATICO	1.291,56 €		19,18 €
	GRABADOR/A	1.291,56 €		19,18 €
	CAJERO/A (HASTA 250 TRABAJADORES)	1.291,56 €		19,18 €
6	OPERARIOS/AS			
	CONDUCTOR/A DE MAQUINARIA	1.244,48 €		18,46 €
	ESPECIALISTA	1.244,48 €		18,46 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª	1.244,48 €		18,46 €
	MOZO/A ESPECIALIZADO DE ALMACEN	1.244,48 €		18,46 €
6	EMPLEADOS/AS			
	ALMACENERO/A	1.244,48 €		18,46 €
	AUXILIARES EN GENERAL	1.244,48 €		18,46 €
	CONSERJE	1.244,48 €		18,46 €
	COCINERO/A	1.244,48 €		18,46 €
	CAMARERO/A	1.244,48 €		18,46 €
	DEPENDIENTE	1.244,48 €		18,46 €

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR SIDEROMETALURGICO DE LEÓN 2025-2027

	LISTERO	1.244,48 €		18,46 €
	OPERADOR/A DE ORDENADOR	1.244,48 €		18,46 €
	PESADOR/A-BASCULERO	1.244,48 €		18,46 €
	TELEFONISTA	1.244,48 €		18,46 €
	REPRODUCTOR/A FOTOGRAFICO/A	1.244,48 €		18,46 €
	REPRODUCTOR/A DE PLANOS	1.244,48 €		18,46 €
	MANIPULADOR/A INFORMatico/A	1.244,48 €		18,46 €
	CALCADOR/A	1.244,48 €		18,46 €
	ARCHIVADOR/A	1.244,48 €		18,46 €
	BIBLIOTECARIO/A	1.244,48 €		18,46 €
	CABO GUARDAS	1.244,48 €	19,08 €	18,46 €
7	OPERARIOS/AS			
	PEON	1.211,10 €		17,98 €
7	EMPLEADOS/AS			
	ORDENANZA	1.211,10 €	3,89 €	17,98 €
	PORTERO/A	1.211,10 €	3,89 €	17,98 €
	GUARDIA JURADO	1.211,10 €	3,89 €	17,98 €
	VIGILANTE	1.211,10 €	3,89 €	17,98 €
	ENFERMERO/A	1.211,10 €	3,89 €	17,98 €
	LIMPIADOR/A	1.211,10 €		17,98 €

Art. 25.- **Plus de asistencia:**

De lunes a viernes:	15,89 €
De lunes a sábado:	13,33 €

Art. 28.- **Dietas y Desplazamientos:**

Dieta completa:	66,85 €
Media dieta:	24,84 €
Kilometraje:	0,34 €

Art. 57.- **Plus compensatorio de formación**

35,06 €

Art. 65.- **Indemnización por Incapacidad permanente total en accidente de trabajo.**

46.383,00 €

Art. 65.- **Indemnización por Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en accidente de trabajo.**

57.978,74 €

Art. 65.- **Indemnización por muerte en accidente de trabajo.**

69.574,49 €

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN AÑO 2026

GRUPOS	CATEGORÍAS	SALARIO BASE/MES EUROS	COMPLEMENTO EX CATEGORÍA PROFESIONAL EUROS	HORA EXTRAORDINARIA EUROS
1	TÉCNICOS/AS			
	INGENIEROS/AS	2.420,88 €		35,92 €
	LICENCIADOS/AS	2.420,88 €		35,92 €
	ARQUITECTOS/AS	2.420,88 €		35,92 €
	DIRECTORES/AS DE ÁREA	2.420,88 €		35,92 €
	DIRECTORES/AS DE SERVICIO	2.420,88 €		35,92 €
	ANALISTAS DE SISTEMAS (TITUL. SUP.)	2.420,88 €		35,92 €
2	TÉCNICOS/AS			
	INGENIEROS/AS TECNICOS/AS (PERITOS)	1.630,69 €	315,45 €	24,20 €
	ARQUITECTOS/AS TECNICOS/AS (APAREJ.)	1.630,69 €	315,45 €	24,20 €
	AYUDANTE INGENIERO/A	1.630,69 €	315,45 €	24,20 €
	PRACTICANTE/A - A.T.S./DUE	1.630,69 €		24,20 €
	ANALISTA INFORMÁTICA	1.630,69 €		24,20 €
	PROFESOR/A ENSEÑANZA SUPERIOR	1.630,69 €		24,20 €
	DIPLOMADO/A GRADUADO/A SOCIAL	1.630,69 €		24,20 €
3	TÉCNICOS/AS			
	JEFE/A DE LABORATORIO	1.390,55 €		20,64 €
	JEFE/A DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.390,55 €		20,64 €
	JEFE/A DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.390,55 €		20,64 €
	JEFE/A DE LABORATORIO DE 2ª	1.390,55 €		20,64 €
	DELINEANTE PROYECTISTA	1.390,55 €		20,64 €
	DIBUJANTE PROYECTISTA	1.390,55 €		20,64 €
	ANALISTA PROGRAMADOR/A	1.390,55 €		20,64 €
3	EMPLEADOS/AS			
	JEFE/A DE 1ª ADMINISTRATIVO/A	1.390,55 €	114,10 €	20,64 €
	JEFE/A DE 2ª ADMINISTRATIVO/A	1.390,55 €	10,72 €	20,64 €
3	OPERARIOS/AS			
	CONTRAMAESTRE	1.390,55 €	0,00 €	20,64 €
	JEFE/A DE TALLER (FORM. CUALIFICADA)	1.390,55 €	114,10 €	20,64 €
	MAESTRO/A INDUSTRIAL	1.390,55 €	2,03 €	20,64 €
	MAESTRO/A DE TALLER	1.390,55 €	0,00 €	20,64 €
	MAESTRO/A DE TALLER DE 2ª	1.390,55 €	0,00 €	20,64 €
4	EMPLEADOS/AS			
	TECNICO/A ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.354,53 €		20,09 €
	DELINEANTE DE 1ª	1.354,53 €	7,48 €	20,09 €

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR SIDEROMETALURGICO DE LEÓN 2025-2027

	ANALISTA DE LABORATORIO 1ª	1.354,53 €		20,09 €
	MAESTRO/A DE ENSEÑANZA DE 1ª	1.354,53 €	35,84 €	20,09 €
	CAJERO/A (DE 250 A 1.000 TRABAJ)	1.354,53 €		20,09 €
	PRACTICO/A DE TOPOGRAFIA	1.354,53 €	7,48 €	20,09 €
	FOTOGRAFO/A DE VIDEO	1.354,53 €	7,48 €	20,09 €
	TECNICO/A DE ADMINISTRACION	1.354,53 €		20,09 €
	TECNICO/A DE LABORATORIO	1.354,53 €		20,09 €
	TECNICO/A COMERCIAL	1.354,53 €		20,09 €
4	OPERARIOS/AS			
	ENCARGADO/A	1.354,53 €		20,09 €
5	OPERARIOS/AS			
	CHOFER DE CAMION	1.336,76 €		19,85 €
	CHOFER DE TURISMO	1.336,76 €		19,85 €
	ENCARGADO/A TALLER SIN TITULACION	1.336,76 €	12,42 €	19,85 €
	PROFESIONALES DE OFICIO DE 1ª	1.336,76 €	10,88 €	19,85 €
	PROFESIONALES DE OFICIO DE 2ª	1.336,76 €		19,85 €
	JEFE/A DE EQUIPO	1.336,76 €		19,85 €
	CAPATAZ	1.336,76 €		19,85 €
5	EMPLEADOS/AS			
	DELINEANTE DE 2ª	1.336,76 €		19,85 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A DE 1ª	1.336,76 €	25,19 €	19,85 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A DE 2ª	1.336,76 €		19,85 €
	VIAJANTE	1.336,76 €		19,85 €
	ANALISTA DE LABORATORIO DE 2ª	1.336,76 €		19,85 €
	ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	1.336,76 €		19,85 €
	TECNICO/A DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.336,76 €		19,85 €
	MAESTRO/A DE ENSEÑANZA	1.336,76 €	25,19 €	19,85 €
	PROGRAMADOR/A INFORMATICO	1.336,76 €		19,85 €
	GRABADOR/A	1.336,76 €		19,85 €
	CAJERO/A (HASTA 250 TRABAJADORES)	1.336,76 €		19,85 €
6	OPERARIOS/AS			
	CONDUCTOR/A DE MAQUINARIA	1.288,04 €		19,11 €
	ESPECIALISTA	1.288,04 €		19,11 €
	PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª	1.288,04 €		19,11 €
	MOZO/A ESPECIALIZADO DE ALMACEN	1.288,04 €		19,11 €
6	EMPLEADOS/AS			
	ALMACENERO/A	1.288,04 €		19,11 €
	AUXILIARES EN GENERAL	1.288,04 €		19,11 €
	CONSERJE	1.288,04 €		19,11 €
	COCINERO/A	1.288,04 €		19,11 €
	CAMARERO/A	1.288,04 €		19,11 €
	DEPENDIENTE	1.288,04 €		19,11 €
	LISTERO	1.288,04 €		19,11 €
	OPERADOR/A DE ORDENADOR	1.288,04 €		19,11 €

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR SIDEROMETALURGICO DE LEÓN 2025-2027

PESADOR/A-BASCULERO	1.288,04 €		19,11 €
TELEFONISTA	1.288,04 €		19,11 €
REPRODUCTOR/A FOTOGRAFICO/A	1.288,04 €		19,11 €
REPRODUCTOR/A DE PLANOS	1.288,04 €		19,11 €
MANIPULADOR/A INFORMatico/A	1.288,04 €		19,11 €
CALCADOR/A	1.288,04 €		19,11 €
ARCHIVADOR/A	1.288,04 €		19,11 €
BIBLIOTECARIO/A	1.288,04 €		19,11 €
CABO GUARDAS	1.288,04 €	19,75 €	19,11 €

7	OPERARIOS/AS
----------	---------------------

PEON	1.253,49 €	0,00 €	18,61 €
------	------------	--------	---------

7	EMPLEADOS/AS
----------	---------------------

ORDENANZA	1.253,49 €	4,03 €	18,61 €
PORTERO/A	1.253,49 €	4,03 €	18,61 €
GUARDIA JURADO	1.253,49 €	4,03 €	18,61 €
VIGILANTE	1.253,49 €	4,03 €	18,61 €
ENFERMERO/A	1.253,49 €	4,03 €	18,61 €
LIMPIADOR/A	1.253,49 €		18,61 €

Art. 25.- **Plus de asistencia:**

De lunes a viernes:	16,45 €
De lunes a sábado:	13,80 €

Art. 28.- **Dietas y Desplazamientos:**

Dieta completa:	69,19 €
Media dieta:	25,71 €
Kilometraje:	0,35 €

Art. 57.- **Plus compensatorio de formación**

32,04 €

Art. 65.- **Indemnización por Incapacidad permanente total en accidente de trabajo.**

48.006,40 €

Art. 65.- **Indemnización por Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en accidente de trabajo.**

60.008,00 €

Art. 65.- **Indemnización por muerte en accidente de trabajo.**

72.009,60 €



Gran Vía de San Marcos



31 1a Planta - León

987 22 84 84 - 667 65 70 27 - leon@fica.ugt.org

