



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA**

**OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

*RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 2017, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Soria.*

Convenio o Acuerdo: Industrias Siderometalúrgicas.

Expediente: 42/01/0021/2017.

Fecha: 10/11/2017.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Judit Borobio Sanz.

Código 42000155011981.

Visto el texto del convenio colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Soria, con código de convenio número 42000155011981, suscrito de una parte por las Asociaciones de Empresariales del Sector Siderometalúrgico de Soria y Provincia, y de otra por la UGT - FICDA y la Federación de Industrias de CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Oficina Territorial de Trabajo,

**RESUELVE:**

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS  
DE LA PROVINCIA DE SORIA 2016 - 2019**

**TÍTULO PRIMERO  
PARTES CONTRATANTES**

*Artículo 1º.- Partes contratantes.*

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por las Asociaciones de Empresariales del Sector Siderometalúrgico de Soria y Provincia, y de la otra por la UGT - FICA y la Federación de Industria de CC.OO.

**TÍTULO II  
ÁMBITOS**

*Art. 2º.- Ámbito funcional.*

El presente Convenio obliga a todas las empresas que comprendidas en el sector del metal de la provincia de Soria. El ámbito funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y personal contratado que realizan su activi-



dad, 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.

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, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; 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 con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

### *Art. 3º.- Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo, presentes y futuros, que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Soria, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan los centros de trabajo, radique fuera del término provincial.

*Art. 4º.- Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todo el personal contratado que preste sus servicios laborales por cuenta de alguna de las empresas comprendidas dentro de su ámbito funcional y cualquiera que sea la categoría profesional que ostente. Asimismo quedarán incluidos en su ámbito de aplicación el personal contratado que comience a prestar sus servicios laborales durante la vigencia del Convenio. Se exceptúan solamente las relaciones a que se refiere el artículo 1.º 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

*Art. 5º.- Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 a todos los efectos y finalizará el día 31 de diciembre de 2019. El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia, y permanecerá prorrogada la aplicación de todos sus artículos mientras no se firme otro Convenio que le sustituya. En un plazo de dos meses desde la denuncia del Convenio, se presentará a la parte empresarial un proyecto razonado, sobre los motivos de la misma y los puntos a tratar. En relación al inicio de las negociaciones, comenzarán un mes después de la entrega de la plataforma sindical.

### TÍTULO III CONTRATACIÓN

*Art. 6º.- Contratos para la formación.*

Las empresas únicamente podrán realizar estos contratos para puestos donde se adquieran conocimientos de oficialía, no pudiéndose realizar para tareas propias de personal operario o especialista, o personal de limpieza, etc.

El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica, no podrá ser inferior al 15% de la jornada del convenio.

El salario que perciba el personal contratado con contrato para la formación, no podrá ser inferior al 85% en el primer año y 90% en el segundo, en relación al salario que cobren el personal especialista en la empresa.

Estos contratos no podrán realizarse para cubrir puestos de trabajo en aquellas empresas en las que en los últimos doce meses se hayan amortizado los mismos puestos de trabajo por despido improcedente, despido objetivo o en virtud de un expediente de regulación de empleo.

*Art. 7º.- Contratos en prácticas.*

Los puestos en que desarrollen sus prácticas el personal contratado por esta modalidad, deberá estar directamente relacionados con la titulación del contratado.

La retribución a percibir será de un 70% en el primer año y de un 80% en el segundo del salario que perciban el personal contratado de plantilla en igual puesto o equivalente.

El período de prueba será de un mes para el personal contratado que esté en posesión de título de grado medio y de dos meses para los de grado superior.

*Art. 8º.- Contrato eventual.*

El contrato de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos regulado en el número 1, apartado b) del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.



A la extinción de estos contratos el trabajador o trabajadora percibirá una indemnización equivalente a la parte proporcional que corresponda a razón de 12 días de salario por año de servicio.

*Art. 9º.- Jubilación.*

Jubilación parcial: el personal contratado a tiempo completo, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá acceder a la jubilación parcial siempre que, se cumplan los requisitos establecidos en la normativa vigente.

*Art. 10º.- Empresas de trabajo temporal.*

No se podrá contratar personal contratado de estas empresas para puestos de trabajo que en la evaluación de riesgos hayan sido clasificados de riesgo grave y muy grave.

El personal contratado de empresas de trabajo temporal cobrará el 100% de todos los conceptos salariales del presente Convenio, previstos para el puesto de trabajo que desarrolle.

*Art. 11º.- Preaviso del trabajador o trabajadora.*

El personal contratado que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal operario y subalterno: 15 días.
- b) Personal administrativo y personal de oficio: 1 mes.
- c) Resto de personal: 2 meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, y en la forma establecida, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del personal contratado una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso. Anexo II (modelo de preaviso) para las empresas y personal contratado.

En los contratos de trabajo de duración determinada superior a doce meses, la empresa que formule la denuncia del mismo lo pondrá en conocimiento del personal contratado con una antelación mínima de 15 días.

Las empresas vendrán obligadas a poner a disposición del personal contratado los impresos correspondientes, por duplicado, de los que una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder del trabajador o trabajadora. Los modelos de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral deberán ser confeccionados previo conocimiento del Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal y Secciones Sindicales.

Las empresas que no tengan a disposición de sus trabajadores y trabajadoras los citados impresos, no podrán ejercer el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

*Art. 12º. Recibo de finiquito.*

Las personas que cesen en la empresa por cualquier motivo podrán, con carácter previo a la percepción del recibo del finiquito, solicitar que el mismo sea visado por el Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de personal, o por la Central Sindical a la que el personal contratado pertenezca, caso de que la empresa no tenga representación legal de sus trabajadores y trabajadoras por cualquier circunstancia.

## TÍTULO IV ESTRUCTURA SALARIAL

*Art. 13º.- Salarios.*

El salario base del personal contratado incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los grupos profesionales y/o categorías en las tablas salariales anexas.



El incremento salarial para 2016 será del 0% sobre las tablas salariales definitivas de 2015.

El incremento salarial para 2017 será del 1,90% sobre las tablas salariales definitivas de 2016.

El incremento salarial para 2018 será del 1,90% sobre las tablas salariales definitivas de 2017.

El incremento salarial para 2019 será del 1,80%, con cláusula de revisión al IPC real, en caso que supere el 1,80% del año 2019 sobre las tablas salariales definitivas de 2018.

Los atrasos generados como consecuencia de la aplicación de las Tablas Salariales Definitivas de 2017 del presente convenio se harán efectivos por parte de las empresas en el mes siguiente al de la publicación del mismo en el *Boletín Oficial de la Provincia de Soria*.

Para el año 2019 de vigencia del Convenio si el IPC real resultase superior al 1,80%, se efectuará la revisión salarial sobre el exceso con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019. Los cálculos se efectuarán partiendo de la tabla salarial del año inmediatamente anterior.

La cantidad resultante se abonará dentro del mismo mes de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* si se publica antes del día quince o en el mes siguiente si se publica después.

*Art. 14º.- Forma de pago.*

Las empresas podrán hacer efectivo el pago de los salarios a su personal contratado en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de Entidades de Crédito previo informe del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal. Las empresas que hubieran adoptado esta última modalidad de pago antes de la publicación del presente texto no precisarán cumplir el requisito del informe previo.

El pago de los salarios se efectuará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo. Las empresas reflejarán en nómina, debidamente cumplimentada, todas las retribuciones que perciba el personal contratado. La nómina se pondrá a disposición del trabajador en un plazo máximo de 10 días. El interés por mora en el pago de salarios será del 10% de lo adeudado.

*Art. 15º.- Antigüedad.*

El personal contratado comprendido en el presente Convenio, percibirán como complemento salarial de carácter personal, aumentos periódicos por antigüedad, consistentes en quinquenios, que en ningún caso podrá ser inferior al 5% del salario base correspondiente a la categoría profesional.

Para el cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los períodos que el personal contratado hubiese permanecido en situación de Incapacidad Temporal, los permisos y licencias retribuidas, las excedencias forzosas y los apartados a), b), d), g), h), i), j) y l) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores. También se computará el período de prueba, así como los períodos generados en contrato de formación, prácticas, aprendizaje, etc., si se incorporó a la empresa sin solución de continuidad.

Este complemento salarial se comenzará a devengar a partir del mes en el que el personal contratado haya cumplido el quinquenio correspondiente.

*Art. 16º.- Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.*

El personal contratado que realice trabajos tóxicos, penosos o peligrosos percibirá un incremento igual al 20% del salario base de su categoría profesional, si se da una sola circunstancia de las señaladas, del 25% si concurren dos circunstancias y del 35% si fuesen tres. Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, dejará de abonarse el citado complemento.



*Art. 17º.- Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza tendrán una retribución específica.

El personal contratado que realice jornada de trabajo nocturna percibirá, con independencia de la categoría que ostenten, un plus por jornada trabajada de 11,52 euros en 2016, 11,74 euros en 2017, 11,96 euros en 2018 y 12,18 euros para 2019. Su cuantía se ha incrementado en los mismos términos establecidos para el salario.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

*Art. 18º.- Plus de turnicidad.*

Todo el personal contratado que realice su jornada en régimen de trabajo a turnos, en compensación al esfuerzo que supone este sistema, percibirá un plus de 69,18 euros mensuales en 2016, 70,49 euros mensuales en 2017, 71,83 euros mensuales en 2018 y 73,12 euros para el 2019. Su cuantía se ha incrementado en los mismos términos establecidos para el salario.

*Art. 19º.- Plus de asistencia y puntualidad.*

El personal percibirá por hora laborable de trabajo y siempre que en la realización de la jornada se cumpla el deber de asistencia y puntualidad, el importe que por este concepto figura en la tabla salarial anexa. Se incrementará en los mismos términos establecidos para el salario.

*Art. 20º.- Plus de actividad.*

El complemento denominado plus de actividad se devengará por hora efectivamente trabajada en jornada ordinaria, con el rendimiento normal y correcto, por todo el personal contratado de las empresas que estén dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

El importe del plus figura en la tabla salarial. Se incrementará en los mismos términos establecidos para el salario.

*Art. 21º.- Plus de jefatura o jefe/jefa de equipo.*

Es jefe o jefa de equipo el productor o productora procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo formado por personal oficial, especialista, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

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

El plus que percibirá el jefe o jefa de equipo consistirá en un 20% del 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.

*Art. 22º.- Plus de productividad.*

El personal contratado que preste sus servicios en empresas que realicen su producción mediante trabajos en cadena o proceso de montaje de piezas en los que exista una cierta secuencia o dependencia u operaciones repetitivas entre las prestaciones de los trabajadores y trabajado-



ras, percibirán un plus de 92,23 euros mensuales en 2016, 93,98 euros mensuales en 2017, 95,77 euros mensuales en 2018 y 97,49 euros mensuales para 2019. Su cuantía se ha incrementado en los mismos términos establecidos para el salario.

Las empresas que instauren un sistema de producción establecido por cualquiera de los comúnmente adoptados para tal medida científica de trabajo, superior al rendimiento considerado normal y correcto, (65 Bedaux), negociarán con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras un sistema de productividad.

Previo acuerdo, podrán sustituir íntegramente los pluses de productividad y actividad por el de prima o incentivos que acuerden las partes.

#### *Art. 23º.- Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes negociadoras acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias.

a) Se tendrán que realizar horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes o extraordinarios, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Se podrán realizar horas extraordinarias de forma voluntaria por ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias especiales, manteniendo siempre que no quepa la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley.

c) En caso de no poder sustituir las horas extraordinarias, el tope individual será de 2 horas al día en el exceso de la jornada laboral, y 80 horas al año.

d) El abono de dichas horas extraordinarias será según tablas salariales adjuntas, las festivas se incrementarán en el 200% y las ordinarias el 140% sobre el valor de la hora ordinaria. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de aquel personal contratado que las esté percibiendo en cantidades superiores.

e) La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, Secciones Sindicales o Delegados y Delegadas de Personal, del número de horas extraordinarias realizadas, mensual, y nominalmente, especificando las causas, y en su caso, la distribución por Secciones.

#### *Art. 24º.- Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en verano y Navidad consistentes en treinta días de salario base, más el complemento de antigüedad, en su caso, cada una. La gratificación extraordinaria de verano, se hará efectiva entre los días 15 a 20 de junio y la segunda el 15 de diciembre, o, en su caso, el día laborable inmediatamente anterior a estas fechas.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devengue.

#### *Art. 25º.- Dietas.*

Todo el personal contratado que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en la que radique la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones, como mínimo, que se establecen a continuación:

Para los años 2016, 2017, 2018 y 2019 la media dieta será de 21,90 euros y la dieta completa de 69,18 euros.

Si por circunstancias los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por el personal contratado.



No obstante, las empresas pueden optar en lugar de abonar dietas por contratar ellas directamente los servicios de manutención y hospedaje. A tal efecto utilizarán alojamientos de dos estrellas como mínimo.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billetes de primera clase a todas las categorías, excepto viajes en avión y tren de alta velocidad.

Las empresas anticipan al trabajador o trabajadora las cantidades correspondientes a los días de desplazamiento.

*Art. 26º.- Transporte y desplazamientos.*

El personal contratado que de acuerdo con la empresa utilice su vehículo como medio de desplazamiento, por necesidades de ésta, percibirá al menos para todos los años de vigencia del Convenio 0,26 euros por kilómetro recorrido respetándose las condiciones más beneficiosas que se tengan pactadas.

Se considerará desplazamiento el tiempo que exceda de 30 minutos empleado por el trabajador o trabajadora en trasladarse desde su domicilio cuando deba de realizar su tarea en centro de trabajo distinto al habitual. El desplazamiento será por cuenta de la empresa y el tiempo empleado será compensado económicamente en valor de hora ordinaria o reducción de jornada. Se respetará cualquier pacto o condición más beneficiosa que tuviera el personal contratado.

## TÍTULO V ORDENACIÓN DE LA JORNADA

*Art. 27º.- Jornada laboral.*

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.742 horas para los años 2.016, 2017, 2018 y 2019.

La distribución semanal será como regla general de lunes a viernes. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos.

No obstante, la jornada será de lunes a sábado en aquellas empresas que atiendan servicios de mantenimiento o servicios de carácter urgente o que tengan necesidad de preparación del trabajo de la siguiente semana, trabajando como máximo un 25% de la plantilla los sábados.

También será de lunes a sábado la jornada en las empresas que vengan obligadas por necesidades del propio proceso productivo. Y por supuesto en todas aquellas empresas en que se pacte.

Igualmente la jornada será de lunes a sábado para el personal de ventas, personal de viaje y de conducción (chófer de cambiión y de turismo).

*Art. 28º.- Calendarios y horarios.*

Los horarios establecidos para las distintas jornadas de trabajo en cada empresa, se entenderán concertados en los propios puestos de trabajo, debiendo encontrarse el trabajador o trabajadora, con ropa de trabajo en su puesto al inicio de la jornada laboral y permaneciendo en el mismo hasta que por el medio habitual de cada empresa se señala la finalización de la jornada.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo, como muy tarde el 15 de diciembre del año anterior, a excepción del período de vacaciones. El trabajador o trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

BOPSO-132-22112017



Como anexo de este Convenio, se confeccionará y publicará un calendario laboral cada año, que tendrá carácter subsidiario, para aquellas empresas que no hubiesen publicado su calendario laboral.

Cada localidad de la provincia tiene que respetar los dos festivos locales y en el supuesto de que alguno de dichos festivos locales coincida con algún festivo de convenio, será disfrutado el siguiente día laborable. Los puentes que aparezcan en el calendario supletorio podrán ser modificados de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La representación de los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ser consultados por la empresa y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, tal como establece la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/ 1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

#### *Art. 29º.- Vacaciones.*

El personal contratado comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones no sustituible por compensación económica de treinta días naturales al año retribuidas con arreglo a los devengos consignados para cada categoría en la tabla salarial anexa (salario base, plus de asistencia y plus de actividad), incrementados en su caso, con el complemento de la antigüedad.

Las vacaciones comprenderán 26 días laborables y 4 domingos, considerándose el sábado a estos efectos día laborable. En cualquier caso, no sufrirá menoscabo alguno la jornada anual establecida en el artículo correspondiente de este convenio.

El personal contratado a partir del 1 de enero de 2009, devengará los días de disfrute de vacaciones por años naturales, es decir desde el 1 de enero al 31 de diciembre. Para el personal incorporado antes del 01.01.2009 las reglas sobre devengo y disfrute de vacaciones a aplicar serán las que hasta antes de dicha fecha se hubieran aplicado en cada empresa.

El período de vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresas y personal contratado. Al menos 15 días naturales se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

En el caso de cierre por vacaciones, la Dirección de la empresa designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento, obras necesarias, etc., previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.

Los días contabilizados como de vacaciones serán el primero laborable y el último natural no trabajado, así como todos los días naturales comprendidos entre ambos.

El personal que en la fecha de disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa por nuevo ingreso, excedencia o cualquier otra situación de baja en la que no devenguen derecho a vacaciones, tendrán derecho a disfrutar en dicho año un número de días proporcional al tiempo, que hasta la fecha del disfrute llevaran de servicio.

El descanso por maternidad que coincida con el período de disfrute de las vacaciones, interrumpirá el cómputo del período vacacional por el mismo tiempo que dure el mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, 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 por maternidad, 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 o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora 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.

El personal contratado que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior en cómputo anual o unas vacaciones determinadas superiores a las pactadas, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí acordadas.

## TÍTULO VI DERECHOS SINDICALES, RÉGIMEN DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LAS RELACIONES LABORALES

*Art. 30º.- Funciones y atribuciones de los Delegados y Delegadas de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales.*

Sin perjuicio de las competencias y funciones que la representación de los trabajadores y trabajadoras en el seno de la empresa tienen asignadas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en los demás concordantes del mismo Cuerpo legal, ostentarán las siguientes:

1. Los Delegados y Delegadas de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales son el órgano representativo de los trabajadores y trabajadoras y actuarán como tales en cuanto a la negociación colectiva, tratamiento de la huelga y vigilancia del cumplimiento de las garantías establecidas en favor de sus representados, pudiendo estar asistidos si así lo desean, por Asesores Sindicales, según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Serán informados e informadas y escuchados y escuchadas previamente en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias a los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de faltas graves o muy graves.

3. El Comité de Empresa o los Delegados y Delegadas de Personal, ejercerán el control y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y serán oídos en la tramitación de los expedientes colectivos de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

4. En los casos de cambio de titularidad de la empresa, cuando se efectúe por actos inter vivos, el cedente y en su defecto, el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Esto se entiende sin perjuicio del informe que ha de emitir el Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal o, en su caso, Secciones Sindicales, en los casos de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa que suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Las empresas aceptan gestionar el cobro de las cuotas de las Centrales Sindicales, mediante el oportuno descuento en las respectivas nóminas, siempre que dicha detracción haya sido previamente autorizada por cada trabajador o trabajadora e informando a la Central Sindical correspondiente.

6. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras deberá ser informada sobre las tasas de absentismo y gestionarán, en colaboración con la Dirección de la Empresa, las medidas correctoras pertinentes.

7. El Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal o Secciones Sindicales, en su caso, emitirán informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:



- a) Reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

8. La representación de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un tablón de anuncios para sus comunicaciones al personal. Estos comunicados serán presentados a la empresa para su previo conocimiento. Asimismo, las Secciones Sindicales constituidas legalmente, dispondrán de un tablón individual para cada una de ellas.

9. Corresponde asimismo al Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de personal y Secciones Sindicales el ejercicio de todas las funciones que la legislación encomienda a la representación de los trabajadores y trabajadoras en el seno de la empresa pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las acciones y reclamaciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses y derechos de sus representados y representadas.

10. La empresa permitirá la acumulación anual de horas de las distintas personas que formen el Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal de la misma Candidatura, en uno o en varios de sus componentes, pudiéndose sumar el crédito horario correspondiente al Delegado o Delegada Sindical y persona miembro de empresa, de coincidir en una persona ambas condiciones. El Sindicato de dicha candidatura pasará anualmente un listado a la empresa de la repartición de las horas sindicales.

Asimismo, no se computarán el exceso de horas que se produzca con motivo de la designación de las personas que formen el Comité de Empresa, Delegado y Delegada de Personal o Delegado y Delegada Sindical que formen parte de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de dicha negociación.

La remuneración de la representación de los trabajadores y trabajadoras y Delegados y Delegadas Sindicales, no sufrirá merma alguna cuando desempeñen sus funciones, en ninguno de los conceptos salariales y extrasalariales.

11. Cada una de las personas que forme el comité de empresa o delegado y Delegada de personal en cada centro de trabajo, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, que en empresas de hasta 100 trabajadores y trabajadoras será de 16 horas.

## TÍTULO VII SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN

### *Objetivos.*

Ambas partes manifiestan la voluntad de realizar todo lo que en sus manos esté para mejorar las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Por ello creen conveniente incluir en dicho pacto colectivo los artículos de esta materia que a continuación se desarrollan.

### *Marco normativo.*

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud



será el formado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el RD 39/1997, de 17 de enero.

### *Obligaciones de la empresa.*

La Empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores y trabajadoras, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende, fundamentalmente:

- a) Revisar, cuando sea necesario la evaluación inicial de riesgos laborales.
- b) Planificar la actividad preventiva a raíz de dicha revisión.
- c) Consultar, comunicar, formar e informar a los trabajadores y trabajadoras que les afecte dicha planificación.
- d) Controlar las actuaciones que se realicen.
- e) Evaluar y perseguir el cumplimiento de dicho sistema de gestión.
- f) Establecer todas aquellas normas de procedimientos que permitan medir y valorar las acciones necesarias para desarrollar, mantener y mejorar una cultura organizativa como base para el control de los riesgos.

Para cumplir con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con el deber de protección de la empresa se adoptarán todas las medidas que sean oportunas para facilitar a los trabajadores y trabajadoras, a través de su representación, información relativa a:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, a través de la evaluación de riesgos laborales.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior, a través del plan de prevención.
- Las medidas de emergencia, a través del consiguiente plan de emergencia.
- Índices de siniestralidad de la empresa.
- Datos sobre el absentismo en la empresa.
- Plan de Formación.
- Copias de los partes de accidentes de trabajo, de acuerdo con ley orgánica de protección de datos.
- Copia de la relación de accidentes de trabajo sin baja, de acuerdo con ley orgánica de protección de datos.

Se deberá informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

### *Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.*

Las obligaciones de los trabajadores y trabajadoras están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la LPRL y en el artículo 19 del ET.

1. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su activi-



dad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

2. Los trabajadores y trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superiora o superior jerárquico directo, y a las trabajadoras o trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.

f) Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

3. El incumplimiento por los trabajadores y trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del TR del Estatuto de los Trabajadores. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios y socias de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

### *Consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras.*

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL las propuestas y consideraciones de los Delegados y Delegadas de Prevención respecto a las materias que sean objeto de consulta y participación.

Lo previsto en el artículo 68 del ET en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados y Delegadas de Prevención en su condición de Representación de los Trabajadores y trabajadoras.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario recogido en el citado artículo 68 del ET, el correspondiente a ejercer las labores propias de Delegado o Delegada de Prevención en el desarrollo de sus competencias y facultades establecidas en el artículo 37 de la LPRL.

La Empresa deberá proporcionar a los Delegados y Delegadas de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, que como mínimo serán los recogidos en el Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Soria.

Asimismo, los Delegados y Delegadas de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.



*Los Delegados y Delegadas de Prevención participarán y estarán facultados para:*

a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Recibir información por parte de la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que la empresa hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores y trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

*El Comité de Seguridad y Salud participará y estará facultado para:*

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.

d) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

e) Conocer y analizar los daños producidos en la Salud o en la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

f) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

BOPSO-132-22112017



## *Servicios de prevención.*

La empresa consultará a la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre la modalidad de organización de la prevención elegida para llevar a cabo la acción preventiva.

La empresa deberá poner a disposición de la representación de los trabajadores y trabajadoras todos aquellos documentos relativos a la seguridad y salud que sean elaborados por el servicio de prevención, ya sea ajeno o propio.

### *Art. 31º.- Vigilancia de la salud.*

1. La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, como mínimo una vez cada dieciocho meses.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación de los trabajadores y trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para la misma, para las demás personas trabajadoras 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador o trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados al personal afectado.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador o trabajadora.

No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal contratado se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditadas.

BOPSO-132-22112017



7. Los resultados de los estudios epidemiológicos elaborados por el servicio médico del Servicio de Prevención serán trasladados al Comité de Seguridad y Salud o al Delegado o Delegada de Prevención para su estudio y análisis.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y al artículo 37 del RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

*Art. 32º.- Delegados o Delegadas de Prevención.*

Los Delegados y Delegadas de Prevención tendrán derecho a 40 horas anuales de tiempo de trabajo para su formación específica.

*Art. 33º.- Comisión de Seguridad y Salud.*

Se creará una Comisión de Seguridad y Salud de carácter paritario para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas complementarias, en el ámbito del Convenio. Esta Comisión podrá tomar los acuerdos necesarios para favorecer, y obligar si es preciso, el cumplimiento de la Ley y las normas. A esta Comisión se podrá acudir con el personal técnico que se considere oportuno, que tendrán voz pero no voto. Esta Comisión creará un reglamento de funcionamiento.

*Art. 34º.- Prendas de trabajo.*

Las empresas proveerán a todo el personal contratado afectado por este Convenio, dos prendas de trabajo al año, adecuadas según la sección en que presten sus servicios. Uno de ellos, al menos en el primer trimestre del año, y/o al momento de su incorporación.

A todo el personal contratado sometido a determinados riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, o cuyo trabajo sea especialmente penoso o marcadamente sucio, la empresa les facilitará los medios de protección personal que se determinen, siendo en todo caso obligatoria la utilización de estos medios de protección personal.

Se proveerá de 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 los trabajos que requieran contactos con ácidos, se les dotará de ropa adecuada. Dichas prendas y calzado solamente podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Al personal de portería, vigilancia, guardia, conserjería y conducción, se le proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Además, se tendrá en cuenta la LPRL y la normativa que sea de aplicación.

## TÍTULO VIII ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS

*Art. 35º.- Comisión Paritaria y Comisión de Igualdad de Oportunidades.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Dicha Comisión Paritaria estará formada por cuatro personas en representación de la parte empresarial y otras cuatro de los Sindicatos firmantes del Convenio, que podrán estar asistidas por el personal asesor que cada parte quiera llevar.

Esta Comisión se reunirá dentro de los 10 días siguientes a recibir petición formal. La Comisión, dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá informe o resolución fi-



nal, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los 20 días naturales siguientes a la primera reunión.

Asimismo esta comisión paritaria estudiará la adaptación del presente convenio colectivo a los nuevos Acuerdos Estatales del Sector del Metal que se suscriban.

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por algunas o todas las personas que formen parte de la Comisión Paritaria. Ésta comisión promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por sexo.

## TÍTULO IX FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

### *Art. 36º.- Formación.*

Las partes firmantes del Convenio, Asociación de Empresas del Sector Siderometalúrgico de Soria y Provincia, la Federación de Industria de CC.OO. y UGT- FICA C y L, consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de industria siderometalúrgica de la provincia de Soria.

Los acuerdos de formación continua suscritos hasta el momento, han propiciado un avance muy importante en la cultura de formación permanente de empresas y personal contratado y una apuesta de los agentes sociales y de los sindicatos UGT y CC.OO. para promocionar, detectar necesidades, diseñar programas y acciones formativas, gestionar e impartir formación continua, que supone una experiencia altamente positiva.

La cualificación y recualificación de los recursos humanos del sector, suponen un aval para el mantenimiento y mejora de la calidad del empleo y una necesidad para la mejora de la competitividad de las empresas. La permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos industriales cada vez más complejos, exige de empresas y personal contratado una adaptación constante, como mejor fórmula de permanencia, mejora e incremento de la actividad, basada en la calidad final de producto. El fomento y promoción del empleo, así como, la mejora de las cualificaciones sectoriales, dependen en gran medida de una formación específica, en esa línea se ha venido impartiendo, dando a las necesidades sectoriales carácter prioritario, para lo cual han tenido una implicación directa las empresas, y los agentes sociales del metal.

Las partes firmantes del Convenio, vienen a reconocer que los resultados obtenidos y, especialmente, la entrada en vigor del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua, introduciendo importantes modificaciones respecto al anterior sistema proveniente de los mencionados Acuerdos Nacionales de Formación Continua, hace que quienes firman el presente convenio acuerdan constituir la Comisión Paritaria Provincial de Formación Continua para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Soria, que deberá integrarse en la Fundación del Metal para la formación que pudiera constituirse, por acuerdo entre las Asociaciones Patronales y los Sindicatos más representativos que hayan firmado la constitución de la Fundación a nivel Estatal, siendo los mismos las partes firmantes en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

BOPSO-132-22112017



Esta Comisión Paritaria estará compuesta por máximo de cuatro personas miembro correspondiendo uno a la Federación de Industria de CC.OO. otra a UGT- FICA Castilla y León y dos de la Organización Empresarial firmante.

Una vez constituida oficialmente esta comisión paritaria, la misma se dotará del reglamento de régimen interno que las partes consideren oportuno, no dejando transcurrir más de tres meses a la firma del presente convenio.

## TÍTULO X PRESTACIONES SOCIALES

### *Art. 37º.- Incapacidad temporal.*

El personal en situación de incapacidad temporal tanto derivada de enfermedad común o accidente no laboral, como enfermedad profesional, percibirán mientras dure la situación de incapacidad temporal el 100% del salario base y los complementos de asistencia y actividad consignados en las tablas salariales anexas, incrementado con el de antigüedad en su caso, abonando la empresa la diferencia existente entre dichos conceptos y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

Sólo se tendrá derecho al complemento indicado, en los supuestos de enfermedad cuando la duración sea superior a 12 días y en los supuestos de accidente no laboral cuando sea superior a 17 días.

El personal en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirá mientras dure la situación de incapacidad temporal el 100% del salario base y los complementos de asistencia y actividad consignados en las tablas salariales anexas, incrementado con el de antigüedad en su caso, abonando la empresa la diferencia existente entre dichos conceptos y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

La incapacidad temporal derivada de enfermedad común que se produzca durante el disfrute de las vacaciones, interrumpirá el cómputo del período vacacional por el mismo tiempo que dure.

Igual complemento se disfrutará en caso de que haya hospitalización por enfermedad común y mientras dure ésta.

A la representación legal de los trabajadores y trabajadoras se les consultará por parte de la empresa en la elección o cambio de Mutua.

La empresa tendrá la facultad de que, por personal médico que ella designe, sea visitado y reconocido el personal contratado en su domicilio cuantas veces se estimen necesarias. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que la persona contratado no se encuentra impedida para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso del complemento percibido.

Antes de poner en ejecución la devolución o el abono del complemento a que se refiere este artículo, por los motivos indicados en el párrafo anterior, se dará audiencia al Comité de empresa o Delegados y Delegadas de personal, y en caso de desacuerdo se someterá la cuestión a la decisión de la Inspección Médica de la Seguridad Social.

El pago de los complementos por IT establecidos en este artículo, quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por la persona contratada de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dicho plazo



implique la no percepción del complemento correspondiente, salvo acreditada situación de excepcionalidad que deberá demostrar la persona contratada a la empresa. En todo caso, dichos plazos reglamentarios, tal y como se establece en la orden 19/06/1997 son:

- Parte médico de baja y confirmación: la persona contratada remitirá una copia a la empresa en el plazo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición.

- Parte médico de alta: La persona contratada, remitirá una copia a la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes.

Si la legislación, en cuanto a la determinación de los plazos, cambiase, se aplicarán los nuevos plazos que se aprueben.

*Art. 38º.- Póliza de accidentes.*

Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar, de forma individual, en el plazo de 2 meses a partir de la publicación del mismo en el *Boletín Oficial de la Provincia*, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

Primera: Quien contrate será en cada caso la empresa; el personal asegurado será su respectivo personal empleado, sobre quienes recae el beneficio del seguro.

Segunda: La póliza deberá garantizar al personal empleado o a sus causahabientes. En los casos de fallecimiento, tendrán derecho con independencia de las indemnizaciones de Seguridad Social que procedan, a las indemnizaciones que a continuación se indican, en el supuesto de que se produzcan los eventos que se señalan:

a) Muerte del personal contratado, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Capital garantizado por persona: treinta mil euros (30.000 euros).

b) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, así declarada por la entidad gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Capital garantizado por persona: cuarenta mil euros (40.000 euros).

c) Incapacidad permanente total, así declarada por la entidad gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Capital garantizado por persona: veinticinco mil euros (25.000 euros).

La póliza de accidentes cubrirá al personal contratado desde el inicio del contrato de trabajo.

## TÍTULO XI PERMISOS Y LICENCIAS

*Art. 39º.- Licencias retribuidas.*

Se hace constar expresamente el reconocimiento de los mismos derechos y obligaciones respecto de los permisos reconocidos en el presente artículo, a las parejas de hecho. Se considerará "pareja de hecho" la constituida por quienes no hallándose impedidos para contraer matrimonio, acrediten previamente el cumplimiento de los siguientes requisitos: 1) Certificado de inscripción de la pareja de hecho en el registro correspondiente del Ayuntamiento de la localidad de residencia o en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León 2) Declaración jurada y firmada por ambos miembros de la pareja en la que se haga constar los datos personales de ambos, responsabilizándose estos de la autenticidad de los datos consignados.

El personal contratado, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, (salvo acreditada urgencia) y justificación escrita posterior debidamente cumplimentada, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por nacimiento o adopción de hijo e hija, dos días laborales.



b) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos e hijas, padres y madres, hermanos y hermanas, nietos y nietas y abuelos y abuelas, dos días naturales. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales.

c) Por fallecimiento:

- Por fallecimiento de cónyuge e hijos/hijas: 6 días naturales, en caso de desplazamiento el permiso es de 6 días.

- Padres y madres, hermanos y hermanas, abuelos y abuelas y nietos y nietas: 3 días naturales.

En todos estos casos si hubiera de realizarse por el personal contratado un desplazamiento superior a 30 Km. a contar desde el centro de trabajo el plazo será de 3 días. Para los desplazamientos fuera de la provincia en donde esté ubicado el centro de trabajo, el plazo será de 4 días.

d) En caso de matrimonio, quince días naturales. Pudiéndose disfrutar antes o después de la ceremonia oficial. Esta licencia no podrá ser absorbida en todo o en parte por coincidir con el período de vacaciones. También corresponderá 15 días de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder cada seis años, excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja, en cuyo caso se reducirá a dos años. El personal contratado que haya disfrutado de la "licencia de matrimonio" por inscripción no podrá disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

e) Por matrimonio de padres y madres, hermanos y hermanas o hijos e hijas, un día natural.

Para el disfrute de las licencias de los apartados b), c) y e) se entienden incluidos los parientes afines a los mismos grados.

f) Ausencia del trabajo por consulta médica:

Personal Médico General: por el tiempo necesario si coincide la consulta con horario de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año, de ese mismo crédito horario el trabajador o trabajadora podrá utilizar como máximo 8 horas al año para acompañar a padres y madres, cónyuge e hijos y hijas menores de edad a consulta de medicina general, siempre y cuando dentro de la misma jornada utilice como máximo 2 horas o 4 horas si existe desplazamiento. En los casos de acompañamiento de cónyuge la empresa podrá solicitar justificación acreditativa de la gravedad de la enfermedad o de la imposibilidad de acudir a consulta médica por sus propios medios.

Personal Médico Especialista: por el tiempo necesario si coincide la consulta con horario de trabajo, justificándolo con acreditación médica.

Cuando el personal contratado se ausente del trabajo por consulta de médico general/médico especialista, deberá justificarlo a la empresa entregando debidamente cumplimentado el modelo de justificante del Convenio (Anexo III) - Modelo de Justificante de Ausencia al trabajo por asistencia a consulta médica de médico general/médico especialista, en el cual deberá constar obligatoriamente la hora de consulta y la hora de salida, así como el justificante del transporte en caso de no desplazarse en su vehículo habitual. El personal contratado que lo solicite a su empresa, tendrá a su disposición el modelo de justificante de ausencia al trabajo por asistencia a consulta médica.

Los tiempos señalados en este apartado, se entienden exclusivamente para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social o bien por prescripción del médico de la Seguridad Social.



g) Para asistencia a consulta médica con hijos e hijas:

Si los hijos e hijas fueran personas con discapacidad, 16 horas al año, justificándolo con acreditación médica.

h) Por traslado de domicilio habitual, un día.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. En el supuesto que la persona contratada, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

j) Por el tiempo necesario, hasta 16 horas al año, para concurrir a exámenes, cuando se curse con regularidad estudios para obtener un título oficial académico o profesional, justificándolo con citación del centro.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, por el tiempo establecido en las disposiciones legales de carácter general.

l) En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del o de la menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas en el acuerdo al que llegue con la empresa.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

*Art. 40º.- Excedencias.*

*Excedencia forzosa:*

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzar, y la empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa, se efectuará también mediante comunicación escrita.

La reincorporación al puesto de trabajo, deberá ser notificada a la empresa con un mes de antelación, a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito, y las empresas estarán obligadas a cursar recibo del mismo.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la indicación de la excedencia.

*Excedencia voluntaria:*

El personal contratado con un año de servicio podrá solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, con derecho preferente de rein-



corporación en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, y no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En los casos de petición, concesión y reincorporación, se actuará como se establece en el apartado anterior.

#### *Excedencia por cuidado de hijos e hijas:*

El personal contratado tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.

#### *Excedencia por cuidado de familiares:*

El personal contratado tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un o una familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/misma, y no desempeñe actividad retribuida.

#### *Art. 41º.- Suspensión del contrato por maternidad:*

En los términos regulados por el artículo 48 apartado 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 133 de la Ley General de la Seguridad Social.

#### *Art. 42º.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo e hija, en adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo e hija a partir del segundo. En los supuestos adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a una de las personas progenitoras, a su elección.

#### *Art. 43º.- Medidas de igualdad de trato:*

Las direcciones de las empresas y la representación del personal se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad, del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral de las empresas. Para lo cual acuerdan remitirse, a este respecto, al código de conducta CE 92 (131) elaborado en su día por la Comisión de la Comunidad Europea.

El objetivo que se persigue con esta regulación es establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

A este efecto, se fijan las definiciones legales respecto al principio de igualdad de trato, discriminación directa, indirecta, y el acoso.

**Principio de igualdad de trato:** Ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona.

**Discriminación directa:** Cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga, por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.



Discriminación indirecta: Cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras, por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Acoso: Toda conducta no deseada relacionada con el de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

En todo caso, se considera discriminación, cualquier orden de discriminar o acto de acoso por alguna de las causas señaladas anteriormente.

*Art. 44º.- Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.*

La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá dº a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo prevista en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean posibles para la empresa y a petición de la trabajadora.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

*Acreditación víctimas de violencia de género para su protección:*

Las situaciones de violencia de género que dan lugar a los derechos laborales recogidos en el presente artículo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

## TÍTULO XII CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

*Art. 45º.- Código de conducta laboral.*

Régimen disciplinario

*a) Principios ordenadores:*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.



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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y afiliadas, y la empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador o trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del presente Convenio.

### *b) 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 al 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.

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 las y los clientes o personal proveedor de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o personal proveedor dentro de la jornada de trabajo.

h) 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 y compañeras o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

BOPSO-132-22112017



- 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 o misma, para el resto de plantilla o terceras personas.

*c) 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 días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero o compañera 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 utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del 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.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros y compañeras de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) 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.
- k) 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.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



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

n) 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.

*d) 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 seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más 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/as 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 o trabajadora 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, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) 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.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad

BOPSO-132-22112017



en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal 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 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.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) 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 y compañeras o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

#### *e) 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 veintiuno a sesenta días.

– Despido.

#### *f) Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

BOPSO-132-22112017



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.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera.- Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo.*

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las Empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y 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.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo de inaplicación deberá ser comunicado a la comisión paritaria de este Convenio.

*Segunda.- Legislación general.*

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, normas de general aplicación, y el texto de la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas, en la redacción existente al momento de su derogación y en tanto no se establezcan normas sustitutorias de la citada Ordenanza que se da por reproducida en este Convenio.

Asimismo será de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM), publicado en el B.O.E. de 17 de junio de 2017 y posteriores.

*Tercera.- Adhesión al ASACL.*

Las partes firmantes de este Convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio.



## *Cuarta.- Concurrencia al empresario.*

El personal afectado por el presente Convenio no podrá hacer concurrencia a su empresa ni colaborar con quienes se la hagan.

No podrá realizar, salvo consentimiento de la empresa obra o trabajo complementario de lo que habitualmente realiza en la misma si tales actividades pertenecieran a la misma rama industrial o comercial.

La trasgresión de lo dispuesto en este artículo tendrá la consideración y trato del incumplimiento contractual previsto en el artículo 54.2.d), del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

## *Quinta.- Promoción de nuevos convenios de empresa.*

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.

## *Sexta.- Grupos Profesionales*

En virtud de lo establecido en el II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19 junio de 2017), en el presente Convenio Colectivo se ha sustituido el anterior sistema provincial de categorías profesionales por el de grupos profesionales y se contiene en el Anexo I.

En relación al resto de categorías profesionales o tareas funcionales no expuestas en la tabla salarial anexa se estará a lo establecido en el II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (2017), y en su defecto, se reunirá la Comisión Paritaria de este convenio para determinar el Grupo Profesional correspondiente.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

*Disposición Transitoria Primera.-* Se creará un grupo de trabajo para que el plazo de un año desde la publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* del presente convenio, analice el contenido del actual artículo 15 sobre antigüedad y elabore un informe sobre las posibilidades de actuación del mismo, aportando en su caso, propuestas concretas para su elevación a la comisión negociadora y aprobación por ésta, si procede. Las partes signatarias se comprometen a dar traslado de dichas modificaciones del Convenio Colectivo a la Autoridad laboral competente, en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

## ANEXO I GRUPOS PROFESIONALES

### *Grupo profesional 1*

#### *Criterios generales.*

Los trabajadores y trabajadoras 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 reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

### a) Personal Técnico:

- Personal analista de sistemas (titulación superior).
- Arquitectos/Arquitectas.
- Directores/Directoras o Dirección de áreas y servicios.
- Ingenieros/Ingenieras.
- Licenciados/Licenciadas.

## *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 en 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 y trabajadoras 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 aquel personal responsable directo de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras 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. Podrán incluirse en este grupo, los denominados «Personal Titulado Superior de entrada».

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

### a) Personal Técnico:

- Personal Titulado Superior de entrada (1).
- Proyectistas.
- A.T.S. y/o D.U.E.
- Arquitectos técnicos/Arquitectas técnicas (Personal aparejador).
- Personal de Ingeniería técnica (Personal de peritaje).
- Graduados/Graduadas sociales y/o Personal con Diplomatura en relaciones laborales.

## *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 en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales 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. y/o D.U.E., 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 y/o Diplomado en Relaciones Laborales 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 en 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 y trabajadoras 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 personas colaboradoras, en un estadio organizativo menor.

## *Formación.*

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.



Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Técnico:

- Personal Analista programador.
- Personal Delineante proyectista.
- Personal Dibujante proyectista.
- Jefes/Jefas o Jefatura de Áreas y Servicios.

b) Personal Empleado:

- Jefes/Jefas o Jefatura de Áreas y Servicios.

c) Personal Operario:

- Jefe/Jefas o Jefatura de taller.
- Maestro/Maestra 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 del mando directo al frente de un conjunto de personal operario de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automatización, 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 documentándoles 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 una o varias personas trabajadoras 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 y las ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales 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 el personal técnico (personal de ingeniería, personal aparejador etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por el personal de mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas del personal de 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 completos según instrucciones facilitadas por el personal de mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integra-

BOPSO-132-22112017



dos de 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 del personal de 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 y trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de quienes se encargan de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

### *Formación.*

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

#### a) Personal empleado:

- Personal Delineante de 1.<sup>a</sup>
- Personal Técnico administrativos (Controller...).
- Personal Técnico laboratorio.
- Personal Técnico organización.

#### b) Personal Operario:

- Personal Encargado.
- 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 del personal mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y 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 explotación de aplicación informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, 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 y operarias que recepcionan 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 y operarias 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 y operarias 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 intermedio de adaptación.

### *Formación.*

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Empleado:



- Personal Delineante de 2.<sup>a</sup>
- Personal Oficiales administración de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>
- Personal Comercial.

b) Personal Operario:

- Personal de conducción de camión.
- Personal de coordinación de grupo.
- Profesionales de oficio de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>
- Profesional siderúrgico de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>
- Personal de diques y buques (2).

*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, automatización, 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 cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve 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. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y 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.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios y operarias 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.



13. 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.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15. 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.*

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- a) Personal Empleado:
  - Personal de Almacén.
  - Personal Auxiliar en general.
  - Dependiente/Dependiente.
  - Personal Operador de ordenador.
  - Personal Telefonista.

Las categorías que exigen título o autorización (Guarda Jurado/Guarda Jurada) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

- b) Personal Operario:
  - Personal de conducción de turismo.
  - Personal Conductor de máquina.
  - Personal Especialista.
  - Profesional de oficio de 3.<sup>a</sup>
  - Profesional siderúrgico de 3.<sup>a</sup>

#### *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.

BOPSO-132-22112017



2. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en 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. Personal telefonista y/o de recepción.
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 muestra 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 de producción 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 de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

## *Grupo profesional 7*

### *Criterios generales.*

Estarán incluidos aquellos trabajadores y trabajadoras 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. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Empleado:

- Personal de Ordenanza.
- Personal de portería.

b) Personal Operario:

- Peón/Peona.
- Personal Aprendiz.

### *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 conlleva 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 del 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 un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional.

(1) (Titulados Superiores de Entrada): Agrupa a Personal Titulado Superior y Licenciados y Licenciadas en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

## GRUPOS PROFESIONALES

<i>Personal Técnico</i>	<i>Grupo</i>
Personal Titulado superior	1
Ingenieros/Ingenieras	
Personal Ingeniero Técnico	2
Personal de Peritaje.	
Personal Graduado Social y/o personal diplomado en relaciones laborales	

# Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Miércoles, 22 de noviembre de 2017

Núm. 132



<i>Personal Operario</i>	<i>Personal Empleado</i>	<i>Personal Técnico</i>	<i>Grupo</i>
Jefes/Jefas o Jefatura de Taller.	Jefes/Jefas de Primero Administrativo	Personal	3
Maestro/Maestra Industrial.	Jefes/Jefas de Segundo Administrativo	Delineante Proyectista	
Personal Encargado	Personal Delineante 1. <sup>a</sup>		4
Profesional de Oficio Especial	Jefe/Jefa de Organización Personal Técnico de Organización de 1 <sup>a</sup> de taller. Personal Técnico de Organización de 2 <sup>a</sup> de taller.		
Personal Chófer de Camión	Personal Delineante 2. <sup>a</sup>		5
Personal Oficial de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	Personal Oficial Administrativo de 1 <sup>a</sup> y de 2. <sup>a</sup> . Personal Viajante Comercial		
Personal Chófer de turismo	Personal Almacenero		6
Personal Carretillero	Personal Auxiliar de taller Personal Auxiliar Administrativo.		
Personal Especialista	Personal Telefonista.		
Personal Oficial de 3. <sup>a</sup> .			
Peón/Peona.	Personal Ordenanza. Personal de Portería. Personal de Guarda Jurado Personal Vigilante.		7

## ANEXO II

### CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE SORIA

#### MODELO DE PREAVISO POR CESE VOLUNTARIO

A/A Dirección de la empresa .....

D. ...., con DNI nº ..... trabajador/trabajadora de dicha empresa por medio del presente escrito viene a comunicarles que dejaré de prestar mis servicios en esta empresa a partir del día ..... de ..... de 201..., rescindiendo, pues, voluntariamente mi vínculo laboral con la misma desde esa fecha.

Por ello les solicito que preparen la correspondiente liquidación de cuantos devengos pudieran corresponderme con motivo de mi cese.

Les ruego firmen una copia de la presente como acuse de recibo de entrega de la misma.

Sin otro particular, en ....., a ..... de ..... 201.....

Recibí la empresa. Fdo. ....

## ANEXO III

### CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE SORIA

Modelo de justificante de ausencia al trabajo por asistencia a consulta médica:

D. ....<sup>(1)</sup>, ha acudido a la Consulta Médica de .....  
.....<sup>(2)</sup> en la localidad de .....<sup>(3)</sup> el día .....<sup>(4)</sup> estando citado/a a las  
.....<sup>(5)</sup> horas, y ha permanecido en la misma hasta las .....<sup>(6)</sup> horas.



# Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 132

Miércoles, 22 de noviembre de 2017

(7) Requiere reposo domiciliario o presenta limitación temporal:

SI (duración) ..... horas.

NO

(8) Acompaña a padres/madres o hijos/hijas menores de edad o cónyuge:

SI .....

NO

Nombre y apellidos acompañante:

.....

(9) Firma y sello,

(10) N° ..... Colegiado/Colegiada .....

(12) Observaciones:

(11) Personal Médico general S.S. ....

Personal Médico especialista S.S. ....

Personal Médico especialista P. ....

Instrucciones:

1. Señalar el nombre y apellidos del o de la paciente.
2. Señalar nombre del Facultativo, Servicio Médico o Especialidad Médica
3. Señalar la localidad donde está situada la consulta médica.
4. Señalar día de asistencia a consulta médica.
5. Señalar hora a la que el o la paciente había sido citado a consulta médica.
6. Señalar hora de finalización de consulta médica.
7. Señalar si el o la paciente requiere reposo domiciliario o, en su caso, si presenta alguna limitación temporal que le impida incorporarse de forma inmediata a su puesto de trabajo.
8. Señalar si el trabajador o trabajadora acompaña a padres/madres o hijos/hijas o cónyuge a la consulta médica y, en caso afirmativo, el nombre del acompañante.
9. Firma y sello del Facultativo.
10. N° de Colegiado del Facultativo
11. Señalar si el Personal Facultativo que presta la asistencia es Personal Médico General de la Seguridad Social, Personal Médico Especialista de la Seguridad Social o Personal Médico Especialista Privado.
12. Observaciones efectuadas por el Personal Facultativo.

## CALENDARIO LABORAL SUPLETORIO METAL DE LA PROVINCIA DE SORIA AÑO 2017

Meses	Días	Lunes a viernes	Jornada	Horas	Sabados	Domingos	Festivos	Fiestas
ENERO	31	20	8	160	4	5	2	2,6
FEBRERO	28	20	8	160	4	4		
MARZO	31	23	8	184	4	4		
ABRIL	30	17	8	136	5	5	3	13,14,24
MAYO	31	22	8	176	4	4	1	1
JUNIO	30	22	8	176	4	4		
JULIO	31	21	8	168	5	5		
AGOSTO	31	22	8	176	4	4	1	15
SEPTIEMBRE	30	21	8	168	5	4		
OCTUBRE	31	21	8	168	4	5	1	12
NOVIEMBRE	30	21	8	168	4	4	1	1
DICIEMBRE	31	18	8	144	5	5	3	6, 8, 25
TOTAL	365	248		1984	52	53	12	



Además de las fiestas nacionales y autonómicas reflejadas, serán días no laborables a todos los efectos en:

**SORIA CAPITAL:**

28 de junio, 29 de junio; 30 de junio; 3 de julio; 4 de julio; 2 de octubre; 13 de octubre y 7 de diciembre.

**RESTO DE LA PROVINCIA:**

Las dos fiestas locales más un total de cuatro días a distribuir, conforme se convenga, entre los días inmediatamente anteriores o posteriores a las dos fiestas locales; 13 de octubre y 7 de diciembre.

NOTA: Siendo la jornada máxima anual para el año 2017 de 1.742 horas y la jornada efectiva según este calendario es de 1.984 horas, hay un exceso de 242 horas, de las que si restamos las de las fiestas locales y de los puentes indicados, nos quedan 176 horas las cuales corresponden con las vacaciones reglamentarias y 2 horas más a disfrutar a conveniencia de los trabajadores.

## TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2016 CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALÚRGICO

Grupo Profesional	División Funcional	Categorías:	Salario base. Mes natural	Plus asistencia y puntualidad hora trabajada	Plus actividad hora trabajada	Salario base anual	Plus Asist. y puntualidad anual	Plus actividad anual	Salario año	Hora extra Lun.-Vie.	Hora extra sab. Fest. no Lab.
PERSONAL TÉCNICO TITULADO:			REMUNERACION MENSUAL								
1	Personal Técnico	Ingeniero/Ingeniera y Título Superior	1.299,51	0,523	1,131	18.193,14	1.019,81	2.204,99	21.417,93	17,21	24,59
2	Personal Técnico	Personal de Peritaje y Personal Ingeniería Técnica	1.129,93	0,523	1,131	15.818,99	1.019,81	2.204,99	19.043,78	15,30	21,86
2	Personal Técnico	Graduados/Graduadas Sociales	1.061,11	0,523	1,131	14.855,54	1.019,81	2.204,99	18.080,33	14,53	20,76
3	Personal Operario	Maestros/Maestras Industriales	1.039,63	0,523	1,131	14.554,88	1.019,81	2.204,99	17.779,68	14,29	20,41
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER:											
3	Personal Técnico	Personal Delineante Proyectista	1.061,11	0,523	1,123	14.855,54	1.019,81	2.189,92	18.065,26	14,52	20,74
4	Personal Empleado	Personal Delineante de Primera	999,40	0,523	0,975	13.991,56	1.019,81	1.901,80	16.913,17	13,59	19,42
5	Personal Empleado	Personal Delineante de Segunda	977,94	0,523	0,980	13.691,17	1.019,81	1.911,62	16.622,60	13,36	19,08
4	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Organización	1.061,11	0,523	1,123	14.855,54	1.019,81	2.189,92	18.065,26	14,52	20,74
4	Personal Empleado	Personal Técnico Organización de 1ª	999,46	0,523	0,980	13.992,40	1.019,81	1.911,62	16.923,83	13,60	19,43
4	Personal Empleado	Personal Técnico Organización de 2ª	977,94	0,523	0,980	13.691,17	1.019,81	1.911,62	16.622,60	13,36	19,08
6	Personal Empleado	Personal Auxiliar	947,14	0,523	0,938	13.259,98	1.019,81	1.828,80	16.108,58	12,95	18,49
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER											
3	Personal Operario	Jefe/Jefa o Jefatura de Taller	1.061,01	0,523	1,117	14.854,13	1.019,81	2.177,43	18.051,37	14,51	20,72
4	Personal Operario	Personal Encargado	973,54	0,523	0,975	13.629,63	1.019,81	1.901,80	16.551,24	13,30	19,00
PERSONAL ADMINISTRATIVO											
3	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Primera	1.061,01	0,523	1,131	14.854,13	1.019,81	2.204,81	18.078,75	14,53	20,76
3	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Segunda	1.039,55	0,523	1,116	14.553,74	1.019,81	2.176,95	17.750,50	14,27	20,38
5	Personal Empleado	Personal Oficial de Primera	999,40	0,523	0,975	13.991,56	1.019,81	1.901,86	16.913,22	13,59	19,42
5	Personal Empleado	Personal Oficial de Segunda	977,87	0,523	0,975	13.690,18	1.019,81	1.901,86	16.611,84	13,35	19,07
6	Personal Empleado	Personal Auxiliar	947,07	0,523	0,933	13.258,99	1.019,81	1.819,86	16.098,66	12,94	18,48
5	Personal Empleado	Personal Viajante. Comercial	999,40	0,523	0,975	13.991,56	1.019,81	1.901,86	16.913,22	13,59	19,42
PERSONAL SUBALTERNO											
6	Personal Empleado	Personal de Almacén	947,07	0,523	0,933	13.258,99	1.019,81	1.819,12	16.097,92	12,94	18,48
5	Personal Operario	Personal de conducción de camión	996,57	0,523	0,919	13.951,94	1.019,81	1.791,22	16.762,97	13,47	19,25
6	Personal Operario	Personal de conducción de turismo	977,90	0,523	0,890	13.690,57	1.019,81	1.735,64	16.446,01	13,22	18,88
7	Personal Empleado	Personal Guarda Jurado	936,36	0,523	0,862	13.109,06	1.019,81	1.680,06	15.808,92	12,71	18,15
7	Personal Empleado	Personal Vigilante	936,36	0,523	0,834	13.109,06	1.019,81	1.626,18	15.755,04	12,66	18,09
7	Personal Empleado	Personal Ordenanza	927,04	0,523	0,820	12.978,59	1.019,81	1.598,62	15.597,02	12,53	17,91
6	Personal Empleado	Personal Telefonista	927,04	0,523	0,820	12.978,59	1.019,81	1.598,62	15.597,02	12,53	17,91
7	Personal Empleado	Personal de Portería	927,04	0,523	0,820	12.978,59	1.019,81	1.598,62	15.597,02	12,53	17,91

BOPSO-132-22112017



# Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 132

Miércoles, 22 de noviembre de 2017

## REMUNERACION DIARIA

		PERSONAL DE OFICIO									
5	Personal Operario	Personal Oficial Primera	33,22	0,523	0,919	14.116,87	1.019,81	1.791,55	16.928,23	13,60	19,44
5	Personal Operario	Personal Oficial Segunda	32,59	0,523	0,890	13.852,56	1.019,81	1.736,43	16.608,79	13,35	19,07
6	Personal Operario	Personal Oficial Tercera	31,99	0,523	0,862	13.594,25	1.019,81	1.680,37	16.294,43	13,10	18,71
6	Personal Operario	Personal de Carretilla	31,99	0,523	0,862	13.594,25	1.019,81	1.680,37	16.294,43	13,10	18,71
		PERSONAL OBRERO									
6	Personal Operario	Personal Especialista	31,63	0,523	0,834	13.444,07	1.019,81	1.626,18	16.090,06	12,93	18,47
7	Personal Operario	Peón / Peona	31,03	0,523	0,820	13.185,76	1.019,81	1.598,62	15.804,19	12,70	18,14

## TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2017 CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALÚRGICO

Grupo Profesional	División Funcional	Categorías:	Salario base. Mes natural	Plus asistencia y puntualidad hora trabajada	Plus actividad hora trabajada	Salario base anual	Plus Asist. y puntualidad anual	Plus actividad anual	Salario año	Hora extra Lun.-Vie.	Hora extra sab. Fest. no Lab.
		PERSONAL TÉCNICO TITULADO:									
		REMUNERACION MENSUAL									
1	Personal Técnico	Ingeniero/Ingeniera y Título Superior	1.324,20	0,533	1,152	18.538,81	1.039,18	2.246,88	21.824,87	17,54	25,06
2	Personal Técnico	Personal de Peritaje y Personal Ingeniería Técnica	1.151,40	0,533	1,152	16.119,55	1.039,18	2.246,88	19.405,61	15,60	22,28
2	Personal Técnico	Graduados/Graduadas Sociales	1.081,27	0,533	1,152	15.137,79	1.039,18	2.246,88	18.423,86	14,81	21,15
3	Personal Operario	Maestros/Maestras Industriales	1.059,39	0,533	1,152	14.831,43	1.039,18	2.246,88	18.117,49	14,56	20,80
		PERSONAL TÉCNICO DE TALLER:									
3	Personal Técnico	Personal Delineante Proyectista	1.081,27	0,533	1,144	15.137,79	1.039,18	2.231,53	18.408,50	14,79	21,13
4	Personal Empleado	Personal Delineante de Primera	1.018,39	0,533	0,994	14.257,40	1.039,18	1.937,94	17.234,52	13,85	19,79
5	Personal Empleado	Personal Delineante de Segunda	996,52	0,533	0,999	13.951,30	1.039,18	1.947,94	16.938,43	13,61	19,45
4	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Organización	1.081,27	0,533	1,144	15.137,79	1.039,18	2.231,53	18.408,50	14,79	21,13
4	Personal Empleado	Personal Técnico Organización de 1ª	1.018,45	0,533	0,999	14.258,25	1.039,18	1.947,94	17.245,38	13,86	19,80
4	Personal Empleado	Personal Técnico Organización de 2ª	996,52	0,533	0,999	13.951,30	1.039,18	1.947,94	16.938,43	13,61	19,45
6	Personal Empleado	Personal Auxiliar	965,14	0,533	0,956	13.511,92	1.039,18	1.863,54	16.414,65	13,19	18,85
		PERSONAL TÉCNICO DE TALLER									
3	Personal Operario	Jefe/Jefa o Jefatura de Taller	1.081,17	0,533	1,138	15.136,36	1.039,18	2.218,80	18.394,34	14,78	21,12
4	Personal Operario	Personal Encargado	992,04	0,533	0,994	13.888,59	1.039,18	1.937,94	16.865,71	13,55	19,36
		PERSONAL ADMINISTRATIVO									
3	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Primera	1.081,17	0,533	1,152	15.136,36	1.039,18	2.246,70	18.422,25	14,81	21,15
3	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Segunda	1.059,30	0,533	1,138	14.830,27	1.039,18	2.218,31	18.087,76	14,54	20,77
5	Personal Empleado	Personal Oficial de Primera	1.018,39	0,533	0,994	14.257,40	1.039,18	1.937,99	17.234,57	13,85	19,79
5	Personal Empleado	Personal Oficial de Segunda	996,45	0,533	0,994	13.950,29	1.039,18	1.937,99	16.927,47	13,60	19,43
6	Personal Empleado	Personal Auxiliar	965,07	0,533	0,951	13.510,91	1.039,18	1.854,43	16.404,53	13,18	18,83
5	Personal Empleado	Personal Viajante. Comercial	1.018,39	0,533	0,994	14.257,40	1.039,18	1.937,99	17.234,57	13,85	19,79
		PERSONAL SUBALTERNO									
6	Personal Empleado	Personal de Almacén	965,07	0,533	0,951	13.510,91	1.039,18	1.853,68	16.403,78	13,18	18,83
5	Personal Operario	Personal de conducción de Camión	1.015,50	0,533	0,936	14.217,03	1.039,18	1.825,25	17.081,46	13,73	19,61
6	Personal Operario	Personal de conducción de Turismo	996,48	0,533	0,907	13.950,69	1.039,18	1.768,61	16.758,49	13,47	19,24
7	Personal Empleado	Personal Guarda Jurado	954,15	0,533	0,878	13.358,13	1.039,18	1.711,98	16.109,29	12,95	18,50
7	Personal Empleado	Personal Vigilante	954,15	0,533	0,850	13.358,13	1.039,18	1.657,08	16.054,39	12,90	18,43
7	Personal Empleado	Personal Ordenanza	944,66	0,533	0,835	13.225,18	1.039,18	1.628,99	15.893,36	12,77	18,25
6	Personal Empleado	Personal Telefonista	944,66	0,533	0,835	13.225,18	1.039,18	1.628,99	15.893,36	12,77	18,25
7	Personal Empleado	Personal de Portería	944,66	0,533	0,835	13.225,18	1.039,18	1.628,99	15.893,36	12,77	18,25
		REMUNERACION DIARIA									
		PERSONAL DE OFICIO									
5	Personal Operario	Personal Oficial Primera	33,85	0,533	0,936	14.385,09	1.039,18	1.825,59	17.249,87	13,86	19,80
5	Personal Operario	Personal Oficial Segunda	33,21	0,533	0,907	14.115,76	1.039,18	1.769,42	16.924,36	13,60	19,43
6	Personal Operario	Personal Oficial Tercera	32,59	0,533	0,878	13.852,54	1.039,18	1.712,30	16.604,02	13,34	19,06
6	Personal Operario	Personal de Carretilla	32,59	0,533	0,878	13.852,54	1.039,18	1.712,30	16.604,02	13,34	19,06
		PERSONAL OBRERO									
6	Personal Operario	Personal Especialista	32,23	0,533	0,850	13.699,51	1.039,18	1.657,08	16.395,77	13,18	18,82
7	Personal Operario	Peón / Peona	31,61	0,533	0,835	13.436,29	1.039,18	1.628,99	16.104,46	12,94	18,49

BOPSO-132-22112017



## TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2018 CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALÚRGICO

Grupo Profesional	División Funcional	Categorías:	Salario base. Mes natural	Plus asistencia y puntualidad hora trabajada	Plus actividad hora trabajada	Salario base anual	Plus Asist. y puntualidad anual	Plus actividad anual	Salario año	Hora extra Lun.-Vie.	Hora extra sab. Fest. no Lab.
PERSONAL TÉCNICO TITULADO:			REMUNERACION MENSUAL								
1	Personal Técnico	Ingeniero/Ingeniera y Título Superior	1.349,36	0,543	1,174	18.891,04	1.058,93	2.289,57	22.239,55	17,87	25,53
2	Personal Técnico	Personal de Peritaje y Personal Ingeniería Técnica	1.173,27	0,543	1,174	16.425,82	1.058,93	2.289,57	19.774,32	15,89	22,70
2	Personal Técnico	Graduados/Graduadas Sociales	1.101,82	0,543	1,174	15.425,41	1.058,93	2.289,57	18.773,91	15,09	21,55
3	Personal Operario	Maestros/Maestras Industriales	1.079,52	0,543	1,174	15.113,22	1.058,93	2.289,57	18.461,73	14,84	21,20
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER:											
3	Personal Técnico	Personal Delineante Proyectista	1.101,82	0,543	1,166	15.425,41	1.058,93	2.273,93	18.758,27	15,08	21,54
4	Personal Empleado	Personal Delineante de Primera	1.037,73	0,543	1,013	14.528,29	1.058,93	1.974,76	17.561,97	14,11	20,16
5	Personal Empleado	Personal Delineante de Segunda	1.015,46	0,543	1,018	14.216,38	1.058,93	1.984,95	17.260,26	13,87	19,82
4	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Organización	1.101,82	0,543	1,166	15.425,41	1.058,93	2.273,93	18.758,27	15,08	21,54
4	Personal Empleado	Personal Técnico Organización de 1ª	1.037,80	0,543	1,018	14.529,16	1.058,93	1.984,95	17.573,04	14,12	20,18
4	Personal Empleado	Personal Técnico Organización de 2ª	1.015,46	0,543	1,018	14.216,38	1.058,93	1.984,95	17.260,26	13,87	19,82
6	Personal Empleado	Personal Auxiliar	983,47	0,543	0,974	13.768,65	1.058,93	1.898,95	16.726,53	13,44	19,20
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER											
3	Personal Operario	Jefe/Jefa o Jefatura de Taller	1.101,71	0,543	1,159	15.423,95	1.058,93	2.260,95	18.743,83	15,06	21,52
4	Personal Operario	Personal Encargado	1.010,89	0,543	1,013	14.152,47	1.058,93	1.974,76	17.186,16	13,81	19,73
PERSONAL ADMINISTRATIVO											
3	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Primera	1.101,71	0,543	1,174	15.423,95	1.058,93	2.289,39	18.772,27	15,09	21,55
3	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Segunda	1.079,43	0,543	1,159	15.112,04	1.058,93	2.260,46	18.431,43	14,81	21,16
5	Personal Empleado	Personal Oficial de Primera	1.037,73	0,543	1,013	14.528,29	1.058,93	1.974,81	17.562,03	14,11	20,16
5	Personal Empleado	Personal Oficial de Segunda	1.015,38	0,543	1,013	14.215,35	1.058,93	1.974,81	17.249,09	13,86	19,80
6	Personal Empleado	Personal Auxiliar	983,40	0,543	0,969	13.767,62	1.058,93	1.889,67	16.716,22	13,43	19,19
5	Personal Empleado	Personal Viajante. Comercial	1.037,73	0,543	1,013	14.528,29	1.058,93	1.974,81	17.562,03	14,11	20,16
PERSONAL SUBALTERNO											
6	Personal Empleado	Personal de Almacén	983,40	0,543	0,969	13.767,62	1.058,93	1.888,90	16.715,45	13,43	19,19
5	Personal Operario	Personal de conducción de Camión	1.034,80	0,543	0,954	14.487,15	1.058,93	1.859,93	17.406,01	13,99	19,98
6	Personal Operario	Personal de conducción de Turismo	1.015,41	0,543	0,924	14.215,75	1.058,93	1.802,22	17.076,90	13,72	19,61
7	Personal Empleado	Personal Guarda Jurado	972,28	0,543	0,895	13.611,93	1.058,93	1.744,50	16.415,37	13,19	18,85
7	Personal Empleado	Personal Vigilante	972,28	0,543	0,866	13.611,93	1.058,93	1.688,56	16.359,42	13,15	18,78
7	Personal Empleado	Personal Ordenanza	962,60	0,543	0,851	13.476,46	1.058,93	1.659,94	16.195,33	13,02	18,59
6	Personal Empleado	Personal Telefonista	962,60	0,543	0,851	13.476,46	1.058,93	1.659,94	16.195,33	13,02	18,59
7	Personal Empleado	Personal de Portería	962,60	0,543	0,851	13.476,46	1.058,93	1.659,94	16.195,33	13,02	18,59
PERSONAL DE OFICIO											
5	Personal Operario	Personal Oficial Primera	34,49	0,543	0,954	14.658,41	1.058,93	1.860,28	17.577,62	14,13	20,18
5	Personal Operario	Personal Oficial Segunda	33,84	0,543	0,925	14.383,96	1.058,93	1.803,04	17.245,92	13,86	19,80
6	Personal Operario	Personal Oficial Tercera	33,21	0,543	0,895	14.115,74	1.058,93	1.744,83	16.919,50	13,60	19,43
6	Personal Operario	Personal de Carretilla	33,21	0,543	0,895	14.115,74	1.058,93	1.744,83	16.919,50	13,60	19,43
PERSONAL OBRERO											
6	Personal Operario	Personal Especialista	32,85	0,543	0,866	13.959,80	1.058,93	1.688,56	16.707,29	13,43	19,18
7	Personal Operario	Peón / Peona	32,22	0,543	0,851	13.691,58	1.058,93	1.659,94	16.410,45	13,19	18,84

## TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2019 CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALÚRGICO

Grupo Profesional	División Funcional	Categorías:	Salario base. Mes natural	Plus asistencia y puntualidad hora trabajada	Plus actividad hora trabajada	Salario base anual	Plus Asist. y puntualidad anual	Plus actividad anual	Salario año	Hora extra Lun.-Vie.	Hora extra sab. Fest. no Lab.
PERSONAL TÉCNICO TITULADO:			REMUNERACION MENSUAL								
1	Personal Técnico	Ingeniero/Ingeniera y Título Superior	1.373,65	0,553	1,195	19.231,08	1.077,99	2.330,79	22.639,86	18,20	25,99
2	Personal Técnico	Personal de peritaje y Personal Ingeniería Técnica	1.194,39	0,553	1,195	16.721,48	1.077,99	2.330,79	20.130,26	16,18	23,11



# Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 132

Miércoles, 22 de noviembre de 2017

BOPSO-132-22112017

2	Personal Técnico	Graduados/Graduadas Sociales	1.121,65	0,553	1,195	15.703,07	1.077,99	2.330,79	19.111,84	15,36	21,94
3	Personal Operario	Maestros/Maestras Industriales	1.098,95	0,553	1,195	15.385,26	1.077,99	2.330,79	18.794,04	15,10	21,58
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER:											
3	Personal Técnico	Personal Delineante Proyectista	1.121,65	0,553	1,187	15.703,07	1.077,99	2.314,86	19.095,91	15,35	21,92
4	Personal Empleado	Personal Delineante de Primera	1.056,41	0,553	1,031	14.789,80	1.077,99	2.010,30	17.878,09	14,37	20,53
5	Personal Empleado	Personal Delineante de Segunda	1.033,73	0,553	1,036	14.472,27	1.077,99	2.020,68	17.570,95	14,12	20,17
4	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Organización	1.121,65	0,553	1,187	15.703,07	1.077,99	2.314,86	19.095,91	15,35	21,92
4	Personal Empleado	Personal Técnico Organización de 1ª	1.056,48	0,553	1,036	14.790,68	1.077,99	2.020,68	17.889,36	14,38	20,54
4	Personal Empleado	Personal Técnico Organización de 2ª	1.033,73	0,553	1,036	14.472,27	1.077,99	2.020,68	17.570,95	14,12	20,17
6	Personal Empleado	Personal Auxiliar	1.001,18	0,553	0,991	14.016,48	1.077,99	1.933,13	17.027,60	13,68	19,55
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER											
3	Personal Operario	Jefe/Jefa o Jefatura de Taller	1.121,54	0,553	1,180	15.701,58	1.077,99	2.301,65	19.081,22	15,34	21,91
4	Personal Operario	Personal Encargado	1.029,09	0,553	1,031	14.407,22	1.077,99	2.010,30	17.495,51	14,06	20,09
PERSONAL ADMINISTRATIVO											
3	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Primera	1.121,54	0,553	1,195	15.701,58	1.077,99	2.330,60	19.110,17	15,36	21,94
3	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Segunda	1.098,86	0,553	1,180	15.384,06	1.077,99	2.301,15	18.763,19	15,08	21,54
5	Personal Empleado	Personal Oficial de Primera	1.056,41	0,553	1,031	14.789,80	1.077,99	2.010,36	17.878,14	14,37	20,53
5	Personal Empleado	Personal Oficial de Segunda	1.033,66	0,553	1,031	14.471,23	1.077,99	2.010,36	17.559,57	14,11	20,16
6	Personal Empleado	Personal Auxiliar	1.001,10	0,553	0,987	14.015,44	1.077,99	1.923,68	17.017,11	13,68	19,54
5	Personal Empleado	Personal Viajante. Comercial	1.056,41	0,553	1,031	14.789,80	1.077,99	2.010,36	17.878,14	14,37	20,53
PERSONAL SUBALTERNO											
6	Personal Empleado	Personal de Almacén	1.001,10	0,553	0,986	14.015,44	1.077,99	1.922,90	17.016,33	13,68	19,54
5	Personal Operario	Personal de conducción de Camión	1.053,42	0,553	0,971	14.747,92	1.077,99	1.893,41	17.719,32	14,24	20,34
6	Personal Operario	Personal de conducción de Turismo	1.033,69	0,553	0,941	14.471,64	1.077,99	1.834,66	17.384,28	13,97	19,96
7	Personal Empleado	Personal Guarda Jurado	989,78	0,553	0,911	13.856,95	1.077,99	1.775,91	16.710,84	13,43	19,19
7	Personal Empleado	Personal Vigilante	989,78	0,553	0,882	13.856,95	1.077,99	1.718,96	16.653,89	13,38	19,12
7	Personal Empleado	Personal Ordenanza	979,93	0,553	0,867	13.719,04	1.077,99	1.689,82	16.486,85	13,25	18,93
6	Personal Empleado	Personal Telefonista	979,93	0,553	0,867	13.719,04	1.077,99	1.689,82	16.486,85	13,25	18,93
7	Personal Empleado	Personal de Portería	979,93	0,553	0,867	13.719,04	1.077,99	1.689,82	16.486,85	13,25	18,93
REMUNERACION DIARIA											
PERSONAL DE OFICIO											
5	Personal Operario	Personal Oficial Primera	35,11	0,553	0,971	14.922,26	1.077,99	1.893,76	17.894,02	14,38	20,54
5	Personal Operario	Personal Oficial Segunda	34,45	0,553	0,941	14.642,87	1.077,99	1.835,49	17.556,35	14,11	20,16
6	Personal Operario	Personal Oficial Tercera	33,81	0,553	0,911	14.369,82	1.077,99	1.776,24	17.224,05	13,84	19,78
6	Personal Operario	Personal de Carretilla	33,81	0,553	0,911	14.369,82	1.077,99	1.776,24	17.224,05	13,84	19,78
PERSONAL OBRERO											
6	Personal Operario	Personal Especialista	33,44	0,553	0,882	14.211,07	1.077,99	1.718,96	17.008,02	13,67	19,53
7	Personal Operario	Peón / Peona	32,80	0,553	0,867	13.938,03	1.077,99	1.689,82	16.705,84	13,43	19,18

Soria, 10 de noviembre de 2017.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Moli-nuevo Estéfano. 2241