

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

RESOLUCIÓN de 21 de agosto de 2026, 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 provincial para el Sector Siderometalúrgico de la provincia de Soria

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial para el Sector Siderometalúrgico de la provincia de Soria, suscrito el día 15 de julio de 2026, de una parte, por miembros de UGT-FICA y la Federación de Industria de CCOO, en representación de los trabajadores, y, de otra, por miembros de FOES y las asociaciones empresariales del Sector Siderometalúrgico, en representación de la parte empresarial, esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 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,

ACUERDA:

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 2026–2028**

**TÍTULO PRIMERO
PARTES CONTRATANTES**

Artículo 1º.- Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por FOES y las Asociaciones 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 comprendidas en el sector del metal de la provincia de Soria. El ámbito funcional del sector del metal comprende a todas las empresas que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación de productos industriales y/o tecnológicos, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje y puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales y de servicios, 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, los 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

BOPSO-99-26082026



electrónicos, incluidas la fabricación y mantenimiento de sistemas no tripulados, ya sean autónomos o dirigidos (drones).

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a los servicios técnicos de ingeniería en tecnologías y procesos industriales, análisis, diseño, proyectos y ensayos. La fabricación, montaje y/o mantenimiento y reparación de las plantas e instalaciones de generación de energías renovables, de las petrolíferas, de gas, de tratamiento de aguas y de plataformas marinas; así como, las dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de la transmisión; tarjetas inteligentes (móviles, módems o tecnología inalámbrica de banda ancha); circuitos impresos en chips de comunicación o almacenamiento de información integrada; redes de telefonía; informática, digitalización, instrumentalización; señalización y electrificación de ferrocarriles, y de vías de todo tipo; instalaciones de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción; y de fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad (anti-robos e incendios), así como aquellas otras actividades específicas y/o auxiliares complementarias del sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado; grúas-torre, carretillas y plataformas elevadoras; 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, reciclaje y gestión de productos, materiales y residuos metálicos, y las pilas y baterías.

Igualmente, abarca a las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales y bienes de equipo, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización; el subsector de elevación, escaleras, cintas mecánicas y pasarelas incluidas en el sector, o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, comprende a las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el sector.

Asimismo, se incluyen dentro del sector: la fabricación, montaje, mantenimiento y reparación de instalaciones, elementos o componentes de generación y/o distribución de energía eléctrica.

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.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesorio), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora.

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



En aquellos centros de trabajo relativos al mantenimiento y reparación de vehículos en los que concurra esta actividad con la de venta, el CEM se aplicará a las personas trabajadoras que realicen la actividad de mantenimiento y/o reparación.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación del convenio estatal, están incluidas en el anexo I del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

Los CNAEs recogidos en dicho anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan 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 tres años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2026 a todos los efectos y finalizará el día 31 de diciembre de 2028. 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.- Empleo.

Antes de realizar nuevas contrataciones en las empresas, los trabajadores y trabajadoras temporales e indefinidos a tiempo parcial, tendrán preferencia a ocupar las plazas vacantes definitivas a jornada completa, siempre que la persona trabajadora cumpla con los requisitos para la plaza vacante.

Art. 7º.- Subrogación

Subrogación para labores de mantenimiento de instalaciones en administraciones públicas que saquen a concurso público las aludidas labores y además las labores de mantenimiento con empresas del sector eólico, la empresa entrante se subrogará en el contrato de trabajo de los trabajadores de la empresa saliente vinculados a las aludidas labores de mantenimiento.

Siempre que concurren los siguientes requisitos:

1º.- Se trate de empresas de mantenimiento afectadas por este convenio cuyo contratista sea

BOPSO-99-26082026



una administración pública, un organismo público, un hospital público o una universidad pública y empresas de mantenimiento del sector eólico.

2º.- Que hubieran sido contratados por la empresa saliente para las funciones derivadas del contrato administrativo o mercantil y así conste en los correspondientes contratos de trabajo, siempre que no hayan estado vinculados a esta misma empresa en otros centros distintos al del contrato de mantenimiento o servicios finalizado.

3º.- Al término de los contratos de mantenimiento, los trabajadores de la empresa contratista saliente que lleven al menos doce meses de prestación de servicios a la contrata.

4º.- De la subrogación a que se refiere el presente artículo quedan excluidos los mandos superiores e intermedios de la empresa saliente.

Art. 8º.- Modalidades de contratación

Será de aplicación en esta materia el 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 y lo contenido en el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

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. La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración.

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 2026 será del 3,5% sobre las tablas salariales de 2025. Las tablas salariales para 2026, especificadas en el Anexo IV del presente Convenio, tendrán efectos desde el mes de enero de 2026.

Finalizado 2026, si el IPC definitivo de 2026 fuera superior a 3,5%, se aplicará un incremento adicional sobre el exceso de dicho 3,5%, con efecto de 1 de enero de 2026.

El incremento salarial para 2027 será del 3,5% sobre las tablas salariales definitivas de 2026.

Finalizado 2027, si el IPC definitivo de 2027 fuera superior a 3,5%, se aplicará un incremento adicional sobre el exceso de dicho 3,5%, con efecto de 1 de enero de 2027.

El incremento salarial para 2028 será del 3,5% sobre las tablas salariales definitivas de 2027.

Finalizado 2028, si el IPC definitivo de 2028 fuera superior a 3,5%, se aplicará un incremento adicional sobre el exceso de dicho 3,5%, con efecto de 1 de enero de 2028.

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.

En el caso de producirse pago de atrasos como consecuencia de la aplicación desde enero de 2026 de las Tablas Salariales provisionales de 2026 del presente convenio se harán efectivos por parte de las empresas, como máximo, el 30 de septiembre de 2026.

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

BOPSO-99-26082026



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 periodos 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), e), g), h), i), j), l) y n) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores. También se computará el período de prueba, así como los periodos generados en contrato formativo del artículo 11 del Estatuto de los trabajadores, 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 15 euros en 2026. Su cuantía se revisará en los mismos términos establecidos para el salario.

Para los años 2027 y 2028, se incrementará en los mismos términos que 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 88,08 euros mensuales en 2026. Su cuantía se ha incrementado en los mismos términos establecidos para el salario y se revisará en los mismos términos establecidos para el salario.

Para los años 2027 y 2028, se incrementará en los mismos términos que 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 trabajadoras, percibirán un plus de 117,44 euros mensuales en 2026. Su cuantía se ha incrementado en los mismos términos establecidos para el salario y se revisará en los mismos términos establecidos para el salario.

Para los años 2027 y 2028, se incrementará en los mismos términos que 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 2026, 2027 y 2028 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.

Art. 27º.- Retribución flexible.

La empresa, previa información y consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, podrá proponer para el conjunto de la plantilla la posibilidad de poder sustituir, mediante acuerdo reversible con la persona trabajadora interesada, parte de los conceptos salariales regulados en el presente Convenio por las retribuciones en especie que tuvieran un tratamiento fiscal favorable conforme a la normativa de aplicación, sin que ello pueda suponer alteración del montante bruto anual del salario del presente Convenio que le corresponda percibir, y siempre dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.



La anterior regulación lo será sin perjuicio de propuestas concretas de retribución en especie que la empresa pueda ofrecer a determinados colectivos en función de sus características profesionales, o de la naturaleza del producto.

Los conceptos en cada caso resultantes figurarán en nómina como retribución en especie, con identificación de los conceptos a que respondan.

TÍTULO V ORDENACIÓN DE LA JORNADA

Art. 28º.- Jornada laboral.

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.742 horas para los años 2026 y 2027. Para 2028 la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.740 horas.

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 camión y de turismo).

Art. 29º.- 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.

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. 30º.- 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, incrementados en su caso, con el complemento de la antigüedad y la media de todos los pluses percibidos en el presente convenio colectivo en los últimos 3 meses. Los efectos económicos de este artículo se fijan a partir de 1 de enero de 2023.

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.

La suspensión del contrato por Nacimiento y Cuidado del Menor 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 previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Art. 31º.- Desconexión digital.

Los trabajadores/as tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador/a, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.



1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

3. El empleador/empleadora, previa audiencia de los representantes de los trabajadores/as, elaborará una política interna dirigida a trabajadores/as, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado/a vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Art. 32º.- Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

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

Art. 33º.- 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

BOPSO-99-26082026



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.

BOPSO-99-26082026



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.

BOPSO-99-26082026



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 actividad 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.

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.

BOPSO-99-26082026



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. 34º.- 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.

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. 35º.- 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. 36º.- 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. 37º.- 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. 38º.- Comisión Paritaria y Comisión de Igualdad de Oportunidades.

La Comisión Paritaria del Convenio es el 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 final, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los 20 días naturales siguientes a la primera reunión.

Cuya competencia es:

- a) Interpretar la aplicación de las cláusulas del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas o gestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- c) Cuantas actividades contribuyan a la mayor eficacia del Convenio.
- d) Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas.

La Comisión Paritaria someterá las discrepancias producidas en su seno al Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

BOPSO-99-26082026



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

La Comisión de Igualdad de Oportunidades 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.

Medidas concretas:

1) Como medida en los procesos de selección de las empresas, se utilizará un CV eliminando los datos personales.

2) En los procesos de selección del grupo I y II, se garantizará, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en ese grupo.

TÍTULO IX FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

Art. 39º.- 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.

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. 40º.- 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.

Las personas trabajadoras deberán comunicar a la empresa su situación de Incapacidad Temporal de forma simultánea a producirse la misma, salvo imposibilidad justificada.

Art. 41º.- 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.

BOPSO-99-26082026



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: cuarenta mil euros (40.000 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: cincuenta mil euros (50.000 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: treinta y cinco mil euros (35.000 euros).

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

TÍTULO XI PERMISOS Y LICENCIAS

Art.42.- 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 legalmente constituidas, probando su existencia a través de su inscripción en el registro correspondiente.

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) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b) Por fallecimiento:
 - Por fallecimiento de cónyuge e hijos/hijas: 6 días laborales consecutivos, en caso de desplazamiento el permiso es de 6 días laborales consecutivos.
 - Padres y madres, Hermanos y hermanas, Abuelos y abuelas y Nietos y nietas: 3 días laborales consecutivos.

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.

- c) 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.
- d) 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 a), b) y d) se entienden incluidos los parientes afines a los mismos grados.

e) 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 20 horas al año, de ese mismo crédito horario el trabajador o trabajadora podrá utilizar esas 20 horas totales para acompañar a padres y madres, cónyuge e hijos y hijas menores de edad a consulta de medicina general y Médico Especialista, siempre y cuando dentro de la misma jornada utilice el tiempo indispensable para la consulta y su desplazamiento, debiendo justificar la persona trabajadora la hora de salida de la consulta. 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.

En el caso de citación médica de especialista fuera de la provincia, si la persona trabajadora se encuentra en turno de noche se le concederá un permiso de diez horas antes de la citación, igualmente para acompañar a descendientes menores de 18 años. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa, solo uno de ellos podrá disfrutar del permiso.

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 las especialidades que presta la Seguridad Social. Los especialistas privados quedarían justificados, siempre que previamente estén prescritos por un personal facultativo de la seguridad social y supongan un adelanto de realización de pruebas prescritas.

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

Si los hijos e hijas fueran personas con discapacidad, 24 horas al año, justificándolo con acreditación médica. Esta licencia incluye pruebas y estudios médicos.

g) Por traslado de domicilio habitual, un día.

h) 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.

i) 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.

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

k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras

BOPSO-99-26082026



tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- l) Para asistir al sepelio de un familiar de tercer grado dos horas y 4 horas si el sepelio se celebrara fuera de la provincia de Soria.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- n) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Art.- 43º. 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 reincorporación 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. 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. 44º.- Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor

En los términos regulados por el artículo 48 apartado 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación.

Art.- 45º. 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.

BOPSO-99-26082026



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. 46º.- Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho 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 periodo 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 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.

TÍTULO XII CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Art. 47º.- Código de conducta laboral.

Régimen disciplinario

a) Criterios generales:

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 68 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

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 veinticuatro 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 los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores 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 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.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de 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 esta afectara al relevo de un compañero/a 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 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 las personas trabajadoras.
- 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 la persona 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: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo 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 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 la persona trabajadora.

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.

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.

g) Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

I. La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 45 d) apartados m) y n), y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

II. Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la Representación Legal de los Trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.



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

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

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

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

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

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

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 concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo 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

BOPSO-99-26082026



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 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

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 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, 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 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal y en su defecto, se reunirá la Comisión Paritaria de este convenio para determinar el Grupo Profesional correspondiente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera.

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobase la Ley de Familias, el permiso retribuido regulado en el apartado e) del artículo 42 de 18 horas para el médico general no será acumulativo con los futuros permisos que para el mismo fin que pueda regular la futura Ley de Familias.

ANEXO I:

Grupos profesionales

Grupo profesional 1

Criterios generales.

BOPSO-99-26082026



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, grado, posgrado 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/Directorías 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).
- Projectistas.
- 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, automación, 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 integrados 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:

Personal empleado:

- Personal Delineante de 1.^a
- 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.^a
- Personal Oficiales administración de 1.^a y 2.^a
- Personal Comercial.

b) Personal Operario:

- Personal de conducción de camión.
- Personal de coordinación de grupo.
- Profesionales de oficio de 1.^a y 2.^a
- Profesional siderúrgico de 1.^a y 2.^a
- 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:

BOPSO-99-26082026



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.
16. Tareas de localización de averías, la realización de las reparaciones y la reposición del servicio, así como la realización de las maniobras necesarias «in situ» de carácter programado o no programado en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.
17. Tareas que suponen la supervisión y vigilancia del cumplimiento de normas generales de seguridad en la ejecución de maniobras en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

*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.^a
- Profesional siderúrgico de 3.^a

Tareas.

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automación, 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 Ingenieros/Ingenieras			1
Personal Ingeniero Técnico Personal de peritaje. Personal Graduado Social y/o personal diplomado en relaciones laborales			2
<i>Personal Operario</i>	<i>Personal Empleado</i>	<i>Personal Técnico</i>	<i>Grupo</i>
Jefes/Jefas o Jefatura de Taller. Maestro/Maestra Industrial.	Jefes/Jefas de Primero Administrativo Jefes/Jefas de Segundo Administrativo	Personal Delineante Proyectista	3
Personal Encargado. Profesional de Oficio Especial.	Personal Delineante 1. ^a Jefe/Jefa de Organización Personal Técnico de Organización de 1. ^a de taller. Personal Técnico de Organización de 2. ^a de taller.		4
Personal Chófer de Camión Personal Oficial de 1. ^a y 2. ^a	Personal Delineante 2. ^a Personal Oficial Administrativo de 1. ^a y de 2. ^a . Personal viajante comercial		5
Personal Chófer de turismo Personal carretillero Personal Especialista Personal Oficial de 3. ^a .	Personal Almacenero Personal Auxiliar de taller Personal Auxiliar administrativo. Personal Telefonista.		6
Peón/Peona.	Personal Ordenanza. Personal de Portería. Personal de Guarda Jurado Personal Vigilante.		7

BOPSO-99-26082026

**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..., rescin-
diendo, pues, voluntariamente mi vínculo laboral con la misma desde esa fecha.

Por ello les solicito que preparen la correspondiente liquidación de cuantos devengos pudie-
ran 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 202....

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

(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.

ANEXO IV
TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2026
CONVENIO COLECTIVO
SIDEROMETALURGICO

<i>Grupo profesional</i>	<i>División funcional</i>	<i>Categorías:</i>	<i>Salario base. Mes natural</i>	<i>Plus asistencia y puntualidad hora trabajada</i>	<i>Plus actividad hora trabajada</i>	<i>Salario base anual</i>	<i>Plus asist. y puntualidad anual</i>	<i>Plus actividad anual</i>	<i>Salario año</i>	<i>Hora extra lun.- Vie.</i>	<i>Hora extra sab.- Fest.- No lab.</i>
PERSONAL TÉCNICO TITULADO:											
1	Personal Técnico	Ingeniero/Ingeniera y Título Superior	1.654,74	0,666	1,440	23.166,38	1.298,58	2.807,74	27.272,70	21,92	31,31
2	Personal Técnico	Personal de peritaje y Personal Ingeniería Técnica	1.438,80	0,666	1,440	20.143,23	1.298,58	2.807,74	24.249,55	19,49	27,84
2	Personal Técnico	Graduados/Graduadas Sociales	1.351,17	0,666	1,440	18.916,42	1.298,58	2.807,74	23.022,74	18,50	26,43
3	Personal Operario	Maestros/Maestras Industriales	1.323,83	0,666	1,440	18.533,58	1.298,58	2.807,74	22.639,90	18,20	25,99
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER:											
3	Personal Técnico	Personal Delineante Proyectista	1.351,17	0,666	1,430	18.916,42	1.298,58	2.788,55	23.003,55	18,49	26,41
4	Personal Empleado	Personal Delineante de Primera	1.272,59	0,666	1,242	17.816,26	1.298,58	2.421,68	21.536,52	17,31	24,73
5	Personal Empleado	Personal Delineante de Segunda	1.245,27	0,666	1,248	17.433,76	1.298,58	2.434,18	21.166,52	17,01	24,30
4	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Organización	1.351,17	0,666	1,430	18.916,42	1.298,58	2.788,55	23.003,55	18,49	26,41
4	Personal Empleado	Personal Técnico Organización de 1ª	1.272,67	0,666	1,248	17.817,33	1.298,58	2.434,18	21.550,09	17,32	24,74
4	Personal Empleado	Personal Técnico Organización de 2ª	1.245,27	0,666	1,248	17.433,76	1.298,58	2.434,18	21.166,52	17,01	24,30
6	Personal Empleado	Personal Auxiliar	1.206,05	0,666	1,194	16.884,70	1.298,58	2.328,71	20.512,00	16,48	23,55
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER											
3	Personal Operario	Jefe/Jefa o Jefatura de Taller	1.351,04	0,666	1,422	18.914,63	1.298,58	2.772,64	22.985,85	18,47	26,39
4	Personal Operario	Personal Encargado	1.239,67	0,666	1,242	17.355,40	1.298,58	2.421,68	21.075,65	16,94	24,20

BOPSO-99-26082026



Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 99

Miércoles, 26 de agosto de 2026

Pág. 2986

PERSONAL ADMINISTRATIVO											
3	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Primera	1.351,04	0,666	1,440	18.914,63	1.298,58	2.807,52	23.020,73	18,50	26,43
3	Personal Empleado	Jefe/Jefa o Jefatura de Segunda	1.323,72	0,666	1,422	18.532,13	1.298,58	2.772,04	22.602,75	18,17	25,95
5	Personal Empleado	Personal Oficial de Primera	1.272,59	0,666	1,242	17.816,26	1.298,58	2.421,74	21.536,59	17,31	24,73
5	Personal Empleado	Personal Oficial de Segunda	1.245,18	0,666	1,242	17.432,50	1.298,58	2.421,74	21.152,83	17,00	24,29
6	Personal Empleado	Personal Auxiliar	1.205,96	0,666	1,188	16.883,45	1.298,58	2.317,33	20.499,35	16,47	23,54
5	Personal Empleado	Personal Viajante. Comercial	1.272,59	0,666	1,242	17.816,26	1.298,58	2.421,74	21.536,59	17,31	24,73
PERSONAL SUBALTERNO											
6	Personal Empleado	Personal de Almacén	1.205,96	0,666	1,188	16.883,45	1.298,58	2.316,39	20.498,41	16,47	23,53
5	Personal Operario	Personal de conducción de Camión	1.268,99	0,666	1,170	17.765,82	1.298,58	2.280,86	21.345,26	17,15	24,51
6	Personal Operario	Personal de conducción de Turismo	1.245,21	0,666	1,133	17.433,00	1.298,58	2.210,09	20.941,66	16,83	24,04
7	Personal Empleado	Personal Guarda Jurado	1.192,32	0,666	1,097	16.692,52	1.298,58	2.139,31	20.130,42	16,18	23,11
7	Personal Empleado	Personal Vigilante	1.192,32	0,666	1,062	16.692,52	1.298,58	2.070,71	20.061,81	16,12	23,03
7	Personal Empleado	Personal Ordenanza	1.180,46	0,666	1,044	16.526,39	1.298,58	2.035,61	19.860,59	15,96	22,80
6	Personal Empleado	Personal Telefonista	1.180,46	0,666	1,044	16.526,39	1.298,58	2.035,61	19.860,59	15,96	22,80
7	Personal Empleado	Personal de Portería	1.180,46	0,666	1,044	16.526,39	1.298,58	2.035,61	19.860,59	15,96	22,80
PERSONAL DE OFICIO											
5	Personal Operario	Personal Oficial Primera	42,30	0,666	1,170	17.975,84	1.298,58	2.281,29	21.555,71	17,32	24,75
5	Personal Operario	Personal Oficial Segunda	41,50	0,666	1,134	17.639,27	1.298,58	2.211,10	21.148,94	17,00	24,28
6	Personal Operario	Personal Oficial Tercera	40,73	0,666	1,097	17.310,35	1.298,58	2.139,72	20.748,64	16,68	23,82
6	Personal Operario	Personal de Carretilla	40,73	0,666	1,097	17.310,35	1.298,58	2.139,72	20.748,64	16,68	23,82
PERSONAL OBRERO											
6	Personal Operario	Personal Especialista	40,28	0,666	1,062	17.119,12	1.298,58	2.070,71	20.488,40	16,47	23,52
7	Personal Operario	Peón / Peona	39,51	0,666	1,044	16.790,20	1.298,58	2.035,61	20.124,39	16,17	23,10

Soria, 21 de agosto de 2026. – La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A: Secretaria Técnica, Isabel Lafuente Gómez

1619