



## Junta de Castilla y León

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

#### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación de la modificación parcial del Convenio Colectivo, ámbito provincial, del Sector Siderometalúrgico de León, para los años 2025, 2026 Y 2027 (nº Convenio 24004405011979).

Vista el acta, de fecha 21 de noviembre de 2025, de firma de la modificación parcial del Convenio Colectivo, ámbito provincial, del Sector Siderometalúrgico de León, para los años 2025, 2026 Y 2027 (nº Convenio 24001952012003), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCYL 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCYL 06.05.2022).

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

*Primero.*- Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

*Segundo.*- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En León, a 19 de febrero de 2026.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Alonso Santos Pérez.

#### MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN, PARA LOS AÑOS 2025, 2026 Y 2027

Modificación parcial del texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del Sector Siderometalúrgico de León, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, número 8, de fecha 14 de enero de 2016, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, número 41, de fecha 28 de febrero de 2019, y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, número 35, de fecha 21 de febrero de 2022, manteniéndose el resto del articulado en toda su integridad:

##### Título I: Disposiciones generales

###### *Artículo 3.- Ámbito temporal: vigencia y duración. -*

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31-12-2027. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2025. Los atrasos se abonarán dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del Convenio Colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo en materia de ultraactividad, para garantizar el mantenimiento y aplicación del Convenio Colectivo hasta la firma del siguiente.

##### Título II: Contratación

###### *Artículo 7.- Contratos formativos. -*

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación

profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a. Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

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

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

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

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

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

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

g. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

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

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

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

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

k. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo

35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

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

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

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

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

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

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

c. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

- a. La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c. El contrato, que deberá formalizarse por escrito, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).
- d. Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el Registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
- e. Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- f. Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- g. Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- h. Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las Administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

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

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

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

**Artículo 8.- Contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución.**

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

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

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

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

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

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

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Título VI: Condiciones económicas.

##### *Artículo 24.- Salarios.-*

Los salarios para los años 2025, 2026 y 2027 se incrementarán un 3,5%, cada año en todos los conceptos salariales del Convenio.

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

##### *Artículo 25.- Plus de asistencia. -*

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

##### *Artículo 26.- Absentismo laboral:*

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

##### *Artículo 28.- Dietas y desplazamientos. -*

Todos los trabajadores que, por necesidades de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique la empresa, tendrán derecho para el año 2025, a las percepciones y cuantías siguientes:

Dieta completa: 66,85 €/día.

Media dieta: 24,84 €/día.

Para los años 2026 y 2027, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

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

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

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

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

Kilometraje. - Si el trabajador realiza el desplazamiento en su propio vehículo, la empresa abonará durante el año 2025, la cantidad de 0,34 €/kilómetro.

Para los años 2026 y 2027, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

##### *Artículo. - 34 bis. - Plus domingos y festivos. -*

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

*Artículo 40.- Permisos y licencias.-*

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

- a. Quince días en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho
- b. Tres días por el fallecimiento, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. Cinco días continuados por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días.

El trabajador podrá optar a disfrutar esos cinco días de manera alternativa preavisando con 48 horas de antelación para los días que se disfruten de forma alterna y aportando justificante de que, en el momento de cada uno de los días de permiso, persiste accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. No obstante, lo anterior, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

- d. Cuatro días por fallecimiento del cónyuge.
- e. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- f. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente, el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año, de las cuales, 8 horas anuales, se podrán destinar por el trabajador a acompañamiento de hijo menor de 12 años a su médico y las otras 8 para acompañamiento de ascendientes por consanguinidad hasta el primer grado, previa la correspondiente justificación mediante el certificado médico correspondiente y en el caso de que en la misma empresa presten servicios dos o más trabajadores que tengan derecho al permiso, derivado del mismo hecho causante, solo se podrá utilizar el permiso por uno de ellos, no pudiéndose disfrutar simultáneamente, el citado permiso por dos o más trabajadores derivados del mismo hecho causante.

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

- g. Un día por traslado del domicilio habitual.
- h. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- i. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- k. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin

perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

2.- Parejas de hecho: Se equipara las parejas de hecho al matrimonio a efectos del disfrute de todos los permisos siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa que, no habiéndose casado entre ellos, convivan como pareja de hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un Registro de Uniones de Hecho o probada la convivencia como pareja de hecho mediante certificación del Ayuntamiento y/o de la Administración Autonómica.

b) El hecho de tener hijos comunes no es prueba suficiente para todos los permisos.

A efectos de la concesión de este permiso a las parejas de hecho, es necesario que se cumplan además de los requisitos antes expuestos, que la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un periodo ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León.

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

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

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

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

#### Título XIV.- Otras disposiciones

*Artículo 65.- Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o muerte en accidente de trabajo. -*

Las empresas mantendrán en vigor y abonarán los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran Invalidez y muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendido este -según la legislación laboral vigente- como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por el presente convenio. La cuantía será a partir del segundo mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, para el año 2025, de 46.383 €, para la incapacidad permanente total; de 57.978,74 €, para la incapacidad permanente absoluta y para la gran invalidez y de 69.574,49 €, para el supuesto de muerte en accidente laboral. Para los años 2026 y 2027, su cuantía se determinará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.

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

*Artículo 73.- Designación de Vocales de la Comisión paritaria.*

Resultan designados como Vocales titulares por los trabajadores dos representantes por la Central Sindical de CC.OO: D. Javier Freire y D. Ursicino Sánchez Pérez. Por parte de las empresas tres representantes de las asociaciones empresariales sectoriales integradas en la Federación Leonesa de Empresarios: D. Javier Rueda Fernández, D. Óscar Rodríguez Ordás y D. Ángel Martínez García. Serán Vocales suplentes de esta Comisión paritaria los restantes miembros de la Comisión negociadora.

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

#### Disposiciones adicionales

*Segunda. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas*

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

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

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido
- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección

y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

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

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

**Tercera.- Promoción profesional.-**

Transcurridos 24 meses en la empresa o grupo de empresas con la categoría de “Profesional de Oficio de 3ª” se pasará de forma automática a la categoría de “Profesional de Oficio de 2ª” dentro de dicha empresa o grupo de empresas, siempre que el número de “Profesionales de Oficio de 3ª” sea igual o superior al número de “Profesionales de Oficio de 2ª”, ascendiendo por orden de antigüedad en las anteriores condiciones

**Disposiciones finales**

**Primera.- Indivisibilidad.-** El articulado del presente Convenio y sus Anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

**ANEXO II**

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE LEÓN, AÑO 2025**

Grupos	Categorías	Salario	Complemento	Hora
		base/mes	Ex categoría profesional	extraordinaria
		euros	euros	euros
<b>1</b>	<b>Técnicos/as</b>			
	Ingenieros/as	2.339,01 €		34,70 €
	Licenciados/as	2.339,01 €		34,70 €
	Arquitectos/as	2.339,01 €		34,70 €
	Directores/as de Área	2.339,01 €		34,70 €
	Directores/as de Servicio	2.339,01 €		34,70 €
	Analistas de Sistemas (Titul. Sup.)	2.339,01 €		34,70 €
<b>2</b>	<b>Técnicos/as</b>			
	Ingenieros/as Técnicos/as (Peritos)	1.575,55 €	304,78 €	23,38 €
	Arquitectos/as Técnicos/as (Aparej.)	1.575,55 €	304,78 €	23,38 €
	Ayudante Ingeniero/a	1.575,55 €	304,78 €	23,38 €
	Practicante/a - A.T.S./DUE	1.575,55 €		23,38 €
	Analista Informática	1.575,55 €		23,38 €
	Profesor/a Enseñanza Superior	1.575,55 €		23,38 €
	Diplomado/a Graduado/a Social	1.575,55 €		23,38 €
<b>3</b>	<b>Técnicos/as</b>			
	Jefe/a de Laboratorio	1.343,52 €		19,94 €
	Jefe/a de Organización de 1ª	1.343,52 €		19,94 €
	Jefe/a de Organización de 2ª	1.343,52 €		19,94 €
	Jefe/a de Laboratorio de 2ª	1.343,52 €		19,94 €
	Delineante Proyectista	1.343,52 €		19,94 €
	Dibujante Proyectista	1.343,52 €		19,94 €
	Analista Programador/a	1.343,52 €		19,94 €
<b>3</b>	<b>Empleados/as</b>			
	Jefe/a de 1ª Administrativo/a	1.343,52 €	110,24 €	19,94 €
	Jefe/a de 2ª Administrativo/a	1.343,52 €	10,36 €	19,94 €

<b>3</b>	<b>Operarios/as</b>			
	Contramaestre	1.343,52 €		19,94 €
	Jefe/a de Taller (Form. Cualificada)	1.343,52 €	110,24 €	19,94 €
	Maestro/a Industrial	1.343,52 €	1,96 €	19,94 €
	Maestro/a de Taller	1.343,52 €		19,94 €
	Maestro/a de Taller de 2ª	1.343,52 €		19,94 €
<b>4</b>	<b>Empleados/as</b>			
	Técnico/a Organización de 1ª	1.308,72 €	0,00 €	19,41 €
	Delineante de 1ª	1.308,72 €	7,22 €	19,41 €
	Analista de Laboratorio 1ª	1.308,72 €		19,41 €
	Maestro/a de Enseñanza de 1ª	1.308,72 €	34,63 €	19,41 €
	Cajero/a (de 250 a 1.000 trabaj.)	1.308,72 €		19,41 €
	Práctico/a de Topografía	1.308,72 €	7,22 €	19,41 €
	Fotógrafo/a de Vídeo	1.308,72 €	7,22 €	19,41 €
	Técnico/a de Administración	1.308,72 €		19,41 €
	Técnico/a de Laboratorio	1.308,72 €		19,41 €
	Técnico/a Comercial	1.308,72 €		19,41 €
<b>4</b>	<b>Operarios/as</b>			
	Encargado/a	1.308,72 €		19,41 €
<b>5</b>	<b>Operarios/as</b>			
	Chófer de Camión	1.291,56 €		19,18 €
	Chófer de Turismo	1.291,56 €		19,18 €
	Encargado/a Taller sin titulación	1.291,56 €	12,00 €	19,18 €
	Profesionales de Oficio de 1ª	1.291,56 €	10,51 €	19,18 €
	Profesionales de Oficio de 2ª	1.291,56 €		19,18 €
	Jefe/a de Equipo	1.291,56 €		19,18 €
	Capataz	1.291,56 €		19,18 €
<b>5</b>	<b>Empleados/as</b>			
	Delineante de 2ª	1.291,56 €		19,18 €
	Oficial Administrativo/a de 1ª	1.291,56 €	24,34 €	19,18 €
	Oficial Administrativo/a de 2ª	1.291,56 €		19,18 €
	Viajante	1.291,56 €		19,18 €
	Analista de Laboratorio de 2ª	1.291,56 €		19,18 €
	Archivero Bibliotecario	1.291,56 €		19,18 €
	Técnico/a de Organización de 2ª	1.291,56 €		19,18 €
	Maestro/a de Enseñanza	1.291,56 €	24,34 €	19,18 €
	Programador/a Informatico	1.291,56 €		19,18 €
	Grabador/a	1.291,56 €		19,18 €
	Cajero/a (hasta 250 trabajadores)	1.291,56 €		19,18 €
<b>6</b>	<b>Operarios/as</b>			
	Conductor/a de Maquinaria	1.244,48 €		18,46 €
	Especialista	1.244,48 €		18,46 €
	Profesional de Oficio de 3ª	1.244,48 €		18,46 €
	Mozo/a Especializado de Almacen	1.244,48 €		18,46 €
<b>6</b>	<b>Empleados/as</b>			
	Almacenero/a	1.244,48 €		18,46 €
	Auxiliares en general	1.244,48 €		18,46 €
	Conserje	1.244,48 €		18,46 €
	Cocinero/a	1.244,48 €		18,46 €

6	Empleados/as		
Camarero/a	1.244,48 €		18,46 €
Dependiente	1.244,48 €		18,46 €
Listero	1.244,48 €		18,46 €
Operador/a de Ordenador	1.244,48 €		18,46 €
Pesador/a-Basculero	1.244,48 €		18,46 €
Telefonista	1.244,48 €		18,46 €
Reproductor/a Fotografico/a	1.244,48 €		18,46 €
Reproductor/a de Planos	1.244,48 €		18,46 €
Manipulador/a Informatico/a	1.244,48 €		18,46 €
Calcador/a	1.244,48 €		18,46 €
Archivador/a	1.244,48 €		18,46 €
Bibliotecario/a	1.244,48 €		18,46 €
Cabo Guardas	1.244,48 €	19,08 €	18,46 €

7	Operarios/as		
---	--------------	--	--

Peón	1.211,10 €		17,98 €
------	------------	--	---------

7	Empleados/as		
---	--------------	--	--

Ordenanza	1.211,10 €	3,89 €	17,98 €
Portero/a	1.211,10 €	3,89 €	17,98 €
Guardia Jurado	1.211,10 €	3,89 €	17,98 €
Vigilante	1.211,10 €	3,89 €	17,98 €
Enfermero/a	1.211,10 €	3,89 €	17,98 €
Limpiador/a	1.211,10 €		17,98 €

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

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

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

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

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

35,06 €

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

46.383,00 €

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

57.978,74 €

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

69.574,49 €