



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 29 DE OCTUBRE DE 2021 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO METALURGICA DE MEDINA SA (47001472012002)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Metalúrgica de Medina S.A., suscrito por los representantes de la empresa y por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo el 28 de septiembre de 2021 y vista la posterior subsanación presentada por la Comisión Negociadora, el 28 de octubre de 2021, conforme a los requerimientos enviados a la misma por este organismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y 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 (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.- Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero.- Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

En Valladolid, a 2 de noviembre de 2021.-Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.:
María Belén de la Iglesia Freile.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2021/217

Viernes, 12 de noviembre de 2021

Pág 10

ID DOCUMENTO: g1UVMh4077YdoNtVieoek66sXk=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



METALÚRGICA DE MEDINA S.A.

47400 MEDINA DEL CAMPO

CONVENIO AÑOS 2021 / 2022 / 2023 / 2024



CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE MEDINA DEL CAMPO (Valladolid) DE LA EMPRESA METALÚRGICA DE MEDINA S.A.

ARTICULO 1.- DEFINICION Y AMBITO

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa METALÚRGICA DE MEDINA, S.A. (CIF A47376090, CCC 47/101965874) y aquellos de sus trabajadores que durante la vigencia del convenio presten sus servicios en el Centro de Trabajo de esta Empresa, sito en Carretera de Pozaldez s/n. de 47400 Medina del Campo (Valladolid).

1.1.- El presente convenio está suscrito por el Comité de Empresa y la representación legal de la misma.

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA Y DURACION

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 01 Enero 2021 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2024.

ARTICULO 3.- DENUNCIA

La denuncia del presente convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de dos meses a la terminación de la vigencia del mismo (31-12-2024), debiendo iniciarse las deliberaciones para el nuevo convenio un mes antes de la finalización de la vigencia del denunciado. Caso de no efectuarse tal denuncia con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tática y reconducción de año en año.

ARTICULO 4.- PRORROGA PROVISIONAL

Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio o norma que lo sustituya, excepto aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el nuevo convenio o norma.

ARTICULO 5.- COMISION MIXTA PARITARIA DEL CONVENIO

Con el objeto de enriquecer nuestra relación laboral con esta Comisión, cuyo establecimiento es obligatorio a tenor de lo que dispone el Art. 85.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, es preciso que amplíemos sus facultades de interpretación y vigencia del Convenio.

La Comisión Mixta, establecerá un procedimiento para solución de manera efectiva de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del E.T. (art.85.3C del E.T.).

La solución de los conflictos individuales o colectivos a través del arbitraje, mediación o conciliación voluntarias no tiene porqué cerrar las vías tradicionales de solución de conflictos, pero debe servir de tamiz en el que encuentren ágil solución muchos de ellos.

COMPOSICION:

La Comisión Paritaria estará integrada por:

PARTE SOCIAL: Dos miembros del Comité de Empresa, que serán designados por el mismo.

PARTE EMPRESARIAL: Dos miembros de la Dirección de la Empresa.

Quienes designarán entre sí dos secretarios.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

FUNCIONES:

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Mixta Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sea sometidos por las partes.





PROCEDIMIENTO:

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Mixta paritaria a través de la Dirección y el Comité de Empresa.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Mixta Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación de éste Convenio.

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los trámites y forma del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.). Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (diez días para asuntos ordinarios y setenta y dos horas para los extraordinarios) de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

ARTÍCULO 6.- COMPENSACION Y ABSORCIÓN

6.1 Todas las condiciones económicas que se establecen en la Empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, Contrato Individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa, o por cualesquiera otras causas.

6.2 Dichas condiciones también serán absorbidas, hasta donde alcance y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, contratos individuales de trabajo y cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

ARTÍCULO 7.- RESPETO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS

7.1 La entrada en vigor de éste convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes con anterioridad por las que se establecen en el presente Convenio Colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar las dos partes que en su conjunto y globalmente y consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

7.2 Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma del presente Convenio, que computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, mientras no sean absorbidos o superados por la aplicación de futuras normas laborales.

7.3 No se absorberán con las mejoras pactadas en este Convenio las cantidades concedidas en concepto de complemento de sueldo de algunos trabajadores, con estímulo o compensación.

ARTÍCULO 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si los Tribunales del Orden Social, no aprobasen alguna de sus cláusulas en su actual redacción las partes deberán reunirse para considerar, si cabe, su modificación manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o sí, por lo contrario, las modificaciones de tal o tales cláusulas obligan a revisar la totalidad del texto del Convenio.

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN.

9.1 Como norma general, la organización práctica del trabajo en cada una de las secciones y dependencias del centro de trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

9.2 Facultades de la Dirección de la Empresa.

9.2.1 La Dirección, oído el Comité de Empresa, podrá adoptar los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue oportunos y necesarios para mejorar los métodos y la productividad, acelerando el proceso técnico, siempre que tales medidas no se opongan a las disposiciones vigentes en la materia en todo momento y que no perjudiquen los intereses económicos y morales de los trabajadores.

9.2.2 La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillaje, encomendados a los trabajadores.

9.2.3 Los cambios de puesto de trabajo y la redistribución del personal del centro de trabajo, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción sin que pueda representar ello disminución alguna de los salarios ni de la capacidad profesional de los trabajadores afectados.

9.2.4 El mantenimiento del orden y de la disciplina del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores expresado a través del Comité de Empresa, en espera de resolución de la comisión Mixta Paritaria para vigilancia de interpretación del convenio a que alude el artículo 5 y en su caso de los Órganos Laborales competentes.

9.2.5 Las anteriores facultades se expresan a título enunciativo sin perjuicio de lo indicado como norma general en el apartado 9.1 de éste artículo.





ARTICULO 10.- OBLIGACIONES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA.

- 10.1 Informar al Comité de Empresa, acerca de las modificaciones de carácter general en la Organización del Trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- 10.2 Una vez determinado por el Comité que pueda crearse, tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas de cada puesto de trabajo.
- 10.3 Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores de manera que pueda ser comprendida con facilidad.
- 10.4 Calcular y redactar las primas de producción, oído el Comité de Empresa, para que sean fácilmente inteligibles cualesquiera que sea la medida para valorar los rendimientos.
- 10.5 A fin de conseguir la colaboración de todo el personal, en orden a la mejora de la organización y los métodos, se estimulará la presentación, a través del Comité de Empresa, de iniciativas y sugerencias encaminadas a perfeccionar la productividad y la seguridad e higiene, mediante la adecuada recompensa de las aplicables. Así mismo, siempre que sea de forma que no solo se respete su dignidad humana sino, que, a través de su participación se mejoren las relaciones humanas en la Empresa y se obtenga una mayor eficacia de cuantos la componen.
- 10.6 Facilitar al Comité de Empresa, por escrito, la información especificada en el Estatuto de los Trabajadores.
- 10.7 Entregar simultáneamente copia al Comité de Empresa de las comunicaciones que publique en el tablón de anuncios.

ARTÍCULO 11.- FORMACIÓN DEL PERSONAL.

La Dirección organizará cursillos, oído el Comité de Empresa, para la formación general y específica de los trabajadores.

Estos cursillos se impartirán en cualquier caso en horas no laborales, la asistencia a los mismos es voluntaria, si bien para su mejor aprovechamiento en función de los temas, se determinará por acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria, el número mínimo necesario de asistentes antes de la convocatoria de cada cursillo. La Dirección de la Empresa, concretará formulas y medios para dar a los trabajadores las facilidades necesarias para la asistencia y aprovechamiento de dichos cursos. Además deberá tenerse en cuenta lo establecido en dicha materia en el art. 23.3 del E.T.

Contando con la asistencia adecuada, se convocará al menos dos cursillos de carácter general y/o específico.

ARTÍCULO 12.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.

El personal está clasificado según los grupos profesionales reflejados en las Tablas Salariales en el Anexo nº. 1 del presente Convenio.

ARTICULO 13.- CONTRATACION DE PERSONAL.

- 13.1 Las contrataciones del personal serán comunicadas al Comité de Empresa mediante la copia básica del Contrato de trabajo.
- 13.2 El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho periodo será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y en ningún caso podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

NO CUALIFICADOS	15 DIAS
CUALIFICADOS	3 MESES
TECNICOS TITULADOS	6 MESES

Durante el periodo de prueba, la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba sin que haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de I.T., maternidad, adopción o acogimiento y violencia de género que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación al trabajo.

La contratación de los interinos se ajustará a la función que venía realizando el sustituido.

13.3 En el contrato de trabajo que se realizará siempre por escrito entre Empresa y trabajador, se tendrá que especificar el grupo profesional y la adscripción donde se integra el trabajador.





13.4 Se facilitará durante la vigencia de este convenio el contrato de sustitución por situación de jubilación parcial/relevo a todos los trabajadores que lo soliciten y reúnan las condiciones para ello. Acogiéndose a las normas que marque la ley en el momento del hecho causante.

13.5 Al trabajador que se le transforme en contrato indefinido se le considerará como antigüedad el tiempo que haya prestado sus servicios inmediatamente antes y de forma ininterrumpida.

ARTICULO 14.- ASCENSOS

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

14.1 El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa.

Los puestos que impliquen funciones de mando o confianza son los de Técnicos Titulados, y asimilados, Jefes de Sección, Contramaestres, Encargados, Porteros, Vigilantes, Almaceneros y Secretarios de Dirección, entre otros.

Todas las coberturas de puestos que entrañen mando o confianza se entienden provisionales por un periodo de 6 meses; si al final del mismo el informe fuera favorable, se consolidará la categoría desde la fecha de provisión.

14.2 Para ascender a un grupo de categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior grupo o categoría profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

14.3 En idénticas condiciones de idoneidad se antepone a quien tenga, por el orden que a continuación se indica:

- 1º Mayor antigüedad en la categoría inferior.
- 2º Mayor antigüedad en la Empresa
- 3º Mayor edad.

14.4 Los representantes legales de los trabajadores conocerán de la aplicación de las circunstancias indicadas y estarán informados del desarrollo y resultado de las pruebas.

14.5 Quien supere las pruebas de aptitud no consolidará la nueva categoría si no realiza la nueva tarea a plena satisfacción durante un periodo de tres meses, por lo que se establece que el ascenso sea "a prueba" durante tal periodo y su no-superación implica, meramente, la vuelta a la categoría de origen, dejando de percibir la remuneración correspondiente al periodo "a prueba".

ARTÍCULO 15.- CESES.

15.1 Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- TECNICOS TITULADOS	2 meses
- PERSONAL CUALIFICADO	1 mes
- PERSONAL NO CUALIFICADO	15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación, del trabajador una cuantía equivalente a un día de remuneración por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Dirección podrá conceder el cese en cualquiera de los días del indicado plazo, con abono del salario y vendrá obligada a liquidar los conceptos fijos que puedan ser calculados en el momento, resto de los conceptos serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de ésta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, en el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No nace éste derecho si el trabajador incumplió el avisar con la antelación debida, o no devolvió los documentos, material y efectos de la Empresa que obren en su poder.





15.2 Los finiquitos que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen. Se pondrá a disposición del trabajador una propuesta de liquidación cuarenta y ocho horas antes de la finalización del contrato, para que pueda realizar las consultas que considere oportunas.

ARTÍCULO 16.- LICENCIAS SIN SUELDO.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin pago de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Siempre que el proceso productivo lo permita, los trabajadores, con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de 12 meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

ARTÍCULO 17.- EXCEDENCIAS.

Se estará a lo establecido a este respecto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 18.- TRABAJOS EN DISTINTA CATEGORÍA PROFESIONAL.

La Empresa, por necesidades organizativas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajo o tareas en un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Enfermedad profesional, Accidente de Trabajo y excedencia. La retribución en tanto se desempeñe trabajo en grupo superior, será la correspondiente al mismo. En caso de que un trabajador ocupe puestos de grupo profesional superior durante 12 meses alternos, consolidará el salario de dicho puesto a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación del mismo.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un trabajador a un grupo inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de dos meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su grupo de origen. La Empresa tratará de evitar reiterar dicho cambio a un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional o categoría.

ARTÍCULO 19.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud, ya existente en el Centro de Trabajo, tratará de mejorar su cometido, imbuyendo a todos los trabajadores la importancia de este concepto y vigilando la aplicación de las normas legales con el mayor interés.

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado sobre el presupuesto que se dedica a la Seguridad e Higiene, sobre los programas de investigación científica, sobre los riesgos y daños a que están expuestos los operarios en las distintas secciones, sustancias que se emplean y datos técnicos acerca del proceso productivo.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses y en sesión Extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, en el plazo máximo de 4 días. El Comité adoptará sus propias medidas de funcionamiento.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud, someterán sus propuestas, las que una vez aprobadas en su seno se pondrán en práctica en el plazo que el propio Comité determine.

En este Comité habrá una representación de los Sindicatos que tenga representatividad, acreditada ante la Empresa.

ARTÍCULO 20.- ROPA DE TRABAJO.

La Empresa facilitará el equipo necesario para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de Seguridad y Salud.

Anualmente facilitará:

- 3 BUZOS
- 2 TOALLAS DE BAÑO





23.3.1 Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubiesen completado un año efectivo en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto, y de haberse establecido un cierre del Centro de Trabajo que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma en la retribución.

23.3.2 El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados.

23.3.3 Los días de vacaciones serán retribuidos por todos los conceptos salariales fijos y por el promedio de los tres últimos meses anteriores de los conceptos salariales variables, excepto el Premio de Asiduidad que no se incluye como prorrateo.

Se prorratearán también los días de cómputo anual quedando en 42 días. (37 días vacaciones más 5 de cómputo).

23.4 El programa de vacaciones se redactará de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, para que en ningún momento, pueda suponer un descenso en la productividad, o un perjuicio económico para la Empresa.

Una vez aprobado el plan de vacaciones, estas se respetarán a todo el personal aunque se le cambie de sección, después de la fecha de aprobación de referido plan.

En las secciones que no paren en sus trabajos, se deberá elaborar un calendario personal a fin de no coincidir las mismas fechas todos los años.

El trabajador deberá solicitar las vacaciones si la Empresa no ha tomado la iniciativa, en este supuesto, el trabajador utilizará el impreso que le será facilitado por la Empresa. Las vacaciones se notificarán con la legal antelación haciendo constar, por escrito, la fecha de su inicio y la de incorporación del trabajador al trabajo.

Se procurará que las vacaciones se inicien en el día laborable después del descanso y terminaran el día inmediato anterior al de su reincorporación al trabajo.

23.5 Aquellos trabajadores que por I.T. no pudieran disfrutar vacaciones en el año natural, podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final de año en que se hayan originado

23.6 A solicitud del trabajador, la liquidación de las vacaciones se efectuará antes del comienzo de su disfrute.

23.7 El trabajador que estando disfrutando de sus vacaciones caiga de baja por I.T. se le interrumpirán las vacaciones durante el tiempo que dure la I. T.. podrán disfrutarlas una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final de año en que se hayan originado.

23.8 El trabajador que estando disfrutando de sus vacaciones caiga de baja por nacimiento o por riesgo durante el embarazo, podrá disfrutarlas una vez finalice.

23.9 Se aplicará la siguiente fórmula para el personal de contrato. D.C. DIAS CONTRATO – D.V.C. DIAS VACACIONES CONVENIO – D.A.N. DIAS AÑO NATURAL.

Personal contratado

D.C. X D.V.C.

D.A.N.

ARTICULO 24.- FIESTAS.

En los años 2021, 2022, 2023 y 2024 las fiestas serán de conformidad con el calendario de ámbito nacional y con las facultades de La Junta de Castilla y León, así como del Excmo. Ayuntamiento de Medina del Campo, en la determinación de las fiestas.

ARTICULO 25.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores del Centros de Trabajo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo especificado en el cuadro adjunto.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se entenderán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las Parejas de Hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro, que al efecto tenga la Administración o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

En el caso de que el trabajador, justificadamente, precisase más horas de consulta al médico de la Seguridad Social, se contemplaría cada caso por la Dirección.



PERMISOS RETRIBUIDOS

1º.- CAUSA O MOTIVO.-

Fallecimiento de padres, hijos, nueros, yernos, cónyuges, hermanos, abuelos, nietos, suegros y cuñados.

TIEMPO MAXIMO.- 2 días en el lugar de residencia del trabajador, 4 días con desplazamiento y 5 días a más de 200 Kms.

Cuando sean familiares en primer grado si el permiso de fallecimiento coincide en sábado o domingo, se dará un día más de permiso que tendrá que coincidir en día hábil.

JUSTIFICACIONES.- Esquela o documento que acredite el parentesco del trabajador con el difunto.

2º.- CAUSA O MOTIVO.-

Fallecimiento de bisabuelos, tíos, sobrinos por consanguinidad o afinidad.

TIEMPO MAXIMO.- 1 Día

JUSTIFICACIONES.- Esquela o documento que acredite el parentesco del trabajador con el difunto.

3º.- CAUSA O MOTIVO.-

Enfermedad ú Hospitalización de padres, hijos, nueros, yernos, cónyuge, hermanos, abuelos, nietos, suegros y cuñados.

TIEMPO MAXIMO.- 2 días en el lugar de residencia del trabajador, 4 días con desplazamiento y 5 días a más de 200 Kms.

JUSTIFICACIONES.- Justificante médico DE HOSPITALIZACION.

El trabajador comunicará a la Empresa los días que va a tomar de permiso que le corresponde por dicha causa; si la causa que originó el permiso desaparece y el trabajador no ha tomado el permiso este se pierde.

4º.- CAUSA O MOTIVO.-

Nacimiento o Adopción de hijos

TIEMPO MAXIMO.- 2 días en el lugar de residencia del trabajador, 4 días con desplazamiento y 5 días a más de 200 Kms. No podrán ser disfrutados en el momento inmediato del nacimiento o adopción, sino entre los periodos de baja por maternidad/paternidad o inmediatamente después.

JUSTIFICACIONES.- Libro de Familia o certificado del Juzgado. Copia escritura de adopción y Registro Civil

5º.- CAUSA O MOTIVO.-

Matrimonio del trabajador.

TIEMPO MAXIMO.- 15 días naturales.

JUSTIFICACION.- Libro de Familia o certificado del Juzgado, Iglesia, Registro Civil.

6º.- CAUSA O MOTIVO.-

Matrimonio de padres, hijos y hermanos, abuelos, nietos.

TIEMPO MAXIMO.- El día en que se celebra la ceremonia.

JUSTIFICACIONES.- Certificado del Juzgado o Iglesia, o invitación, siempre que se acredite debidamente el parentesco.

7º.- CAUSA O MOTIVO.-

Traslado de domicilio.

TIEMPO MAXIMO.- Un día

JUSTIFICACIONES.- Certificado del Servicio de Empadronamiento.

8º.- CAUSA O MOTIVO.-

Consultas al médico de la Seguridad Social.

TIEMPO MAXIMO.- Hasta 16 horas al año (Máximo 4 horas / día).

JUSTIFICACIONES.- Justificante médico.

9º.- CAUSA O MOTIVO.-

Consulta a especialistas de la Seguridad Social, prescrito por el médico de cabecera, así como la licencia por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

TIEMPO MAXIMO.- Por el tiempo necesario.

JUSTIFICACIONES.- Copia del volante y justificante del especialista.

10º.- CAUSA O MOTIVO.-

Tribunales del Orden Social: Como demandante (sí prospera la reclamación).

TIEMPO MAXIMO.- Por el tiempo necesario.

JUSTIFICACIONES.- Citaciones.

11º.- CAUSA O MOTIVO.-

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

TIEMPO MAXIMO.- Por el tiempo necesario.

JUSTIFICACIONES.- Documentalmente

12º.- CAUSA O MOTIVO.-





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.

TIEMPO MAXIMO.- Por el tiempo necesario.

JUSTIFICACIONES.- Documentalmente

13º.- CAUSA O MOTIVO.-

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutarse indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

14º.- CAUSA O MOTIVO.-

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

NOTA.- Los permisos especificados en el tercer grupo y que sean padres, hijos, suegros, cónyuge, interrumpen las vacaciones cuando exijan internamiento, por el tiempo hasta el periodo del permiso retribuido indicado. Su disfrute se acordará con la Empresa. Los conceptos retributivos a percibir por el trabajador comprenderán Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad, Jefe Equipo, Producción y no se perderá el derecho al Premio de Asiduidad.

ARTÍCULO 26.- CAMBIOS DE TURNO Y/O DESCANSO.

Se permite el cambio de turno, así como el cambio de días de descanso entre trabajadores que pertenezcan a una misma sección productiva, cuando quede cubierto el servicio, sin costo adicional alguno para la Empresa que únicamente negará la autorización por causa razonable. Las negativas serán estudiadas por el Comité de Empresa y la Dirección.

ARTÍCULO 27.- COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO.

27.1 Cuando sea necesario sustituir a un trabajador por motivos de fuerza mayor: Baja por Enfermedad o Accidente y permisos recogidos en el artículo 25, se abonará para el año 2021 la cantidad de 165,00 euros sin día a descansar o 92,81 euros más el día a descansar posteriormente. La cantidad de 165,00 euros no lleva el pago de otras cantidades tales como prima de producción o turnicidad. El personal que realice la sustitución deberá comunicar cual es la cifra que desea cobrar por hacer esa sustitución.

27.2 Por modificación del descanso cuando se arranque una sección o se comience a producir con turnicidad se abonará la cantidad de 92,81 euros los descansos que se modifiquen durante los primeros once días y a partir del duodécimo día se comenzará a cobrar la turnicidad.





ARTICULO 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

28.1 Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

28.1.1. Horas extraordinarias habituales: SUPRESION.

28.1.2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: REALIZACION.

28.1.3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, la puesta en marcha y/o paradas, turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: MANTENIMIENTO, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

28.2. Las horas extraordinarias estructurales se encuadran a modo indicativo, en la siguiente enumeración:

28.2.1. La sustitución de personal por bajas, cambios de turno, ausencias imprevistas y actividades de representación.

28.2.2. Incrementos de mano de obra o ayuda manual para paliar roturas importantes de instalaciones que produzcan pérdidas de producción.

28.2.3 Incremento de mano de obra necesaria para evitar la acumulación de materias primas producidas por deficiencias de calidad de las mismas o circunstancias análogas.

28.2.4. Análisis de laboratorio extraordinarios y de especial urgencia en evitación de paros de unidades productivas o incumplimiento de contratos mercantiles.

28.2.5. Viajes de conductores de vehículos fuera de la fábrica.

28.2.6. Cargas de vehículos o descargas de los mismos en casos excepcionales y urgentes.

28.2.7. Acumulaciones puntuales de producción para servir pedidos urgentes o imprevistos que no puedan ser resueltos de otro modo.

28.2.8. Reparaciones que, sin suponer parada de instalaciones, puedan ocasionar mermas en la producción así como todas aquellas no especificadas en los apartados 28.1.1. y 28.1.2.

28.3 La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, días de su realización, nombre del trabajador que las realice y sección a la que pertenece.

Así mismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

28.4 Las horas extraordinarias serán cobradas o compensadas por tiempo equivalente descansado. Una Hora de éstas equivale a 120 minutos de descanso.

La fórmula que fija el valor de la hora extraordinaria es la siguiente:

a) Personal de remuneración diaria:

$$\text{Hora Extra} = \frac{(\text{Sal.} + \text{CF}) \times 425 \times 1,75}{1.744 \text{ (año 2021, 2022, 2023, 2024)}}$$

b) Personal mensualizado:

$$\text{Hora Extra} = \frac{(\text{S.T.} + \text{CFM}) \times 14 \times 1,75}{1.744 \text{ (años 2021, 2022, 2023, 2024)}}$$

Siendo:

Sal. = Salario total día conforme tabla, CF = Complementos personales fijos / día.

S.T.= Salario Total mes (tabla salarial) CFM = Complementos personales fijos mes.

28.5 La prima de producción originada durante horas extraordinarias será incrementada en el 75% y se cobrará por este concepto.

ARTICULO 29.- PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA.

Para procurar la adecuada adaptación del personal de capacidad disminuida por enfermedad profesional y/o accidente laboral, el Comité de Seguridad y Salud llevará a cabo un estudio para determinar:

29.1 Puestos de trabajo que sin merma de la productividad general puedan ser ocupados por personal de capacidad disminuida con su correspondiente graduación.

ID DOCUMENTO: g1UVMh4077YdoNtVieouK66sXk=



Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica



29.2 Número de trabajadores que existen en el momento del estudio, de capacidad disminuida y su correspondiente graduación.

29.3 Ritmo al que pueden efectuarse las adaptaciones del personal con capacidad disminuida, para no herir los derechos adquiridos.

Una vez conocidos los resultados del estudio se procederá de inmediato a las adaptaciones recomendadas.

La clasificación del personal de capacidad disminuida será efectuada por los organismos competentes del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.

ARTICULO 30.- RETRIBUCIONES.

30.1 SALARIOS.-

La tabla de salarios de acuerdo con lo pactado, es la que se refleja en el ANEXO Nº 1/2021 de este Convenio, tabla que recoge los conceptos de Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad.

Se acuerda una subida según detalle:

PERSONAL FIJO y EVENTUAL	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
CONCEPTOS FIJOS:				
Salario Base	IPC + 0,25%	IPC + 0,50%	IPC + 0,75%	IPC + 1,0%
Plus Convenio	IPC + 0,25%	IPC + 0,50%	IPC + 0,75%	IPC + 1,0%
Antigüedad	IPC + 0,25%	IPC + 0,50%	IPC + 0,75%	IPC + 1,0%
CONCEPTOS VARIABLES:	IPC + 0,25%	IPC + 0,50%	IPC + 0,75%	IPC + 1,0%

Los trabajadores que hubieran finalizado prestación de servicios, tendrán derecho a la percepción de la diferencia que hubiera por revisión salarial o firma de convenio, con carácter retroactivo.

30.2 COMPLEMENTOS DE ANTIGÜEDAD.-

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenio en la cuantía económica que sé establece en el ANEXO Nº 1/2021, consistente en el cinco por ciento del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio.

El computo de antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

El concepto de antigüedad se percibirá incluso en las pagas extras.

30.3 TRABAJO NOCTURNO.-

Para el año 2021, será de DOCE con treinta y ocho euros/día (12,38 €). Tendrán carácter nocturno las horas comprendidas entre las 22:00 h. y las 06:00 h. Se cobrará por cada 8 horas trabajadas o la parte de ellas.

30.4 COMPLEMENTO DE TURNICIDAD.-

Para el año 2021 será SIETE con cuarenta y ocho euros/día (7,48 €) por día de presencia, para los trabajadores que estén a turno rotativo continuado.

Para el resto de trabajadores será de CUATRO con nueve euros/día (4,09 €) por día de presencia.

El trabajador devengará este complemento de turnicidad únicamente mientras realice este régimen de trabajo.

Cuando por decisión de la Empresa, oído el Comité de Empresa, o por disminución de sus aptitudes físicas reconocidas y prescritas por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador se vea obligado a cambiar de puesto de trabajo, continuará a título personal, percibiendo el importe de este complemento, sin variación en su cuantía, con los siguientes porcentajes: a los cinco años de antigüedad en el régimen de turno rotativo continuado el 25%, de la cuantía del mismo en aquel

ID DOCUMENTO: g1UwMh4077YdoNtVieoek66sXk=



Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

ID DOCUMENTO: g1UVMh4077YdoNtVieouK66sXk=



Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica

momento. Por cada año que exceda de los cinco de dicho régimen, un 5% más, hasta alcanzar a los 20 años el reconocimiento de tal derecho en su 100%.

Dicho complemento a título personal, podrá ser absorbido y compensado hasta donde alcance, en los supuestos en que en la nueva ocupación devengue otros complementos, o percepciones salariales superiores a las que venía cobrando en el servicio de turno rotativo continuado.

30.5 PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Se abonarán las siguientes:

- Una en la primera quincena de JULIO
- Una en la primera quincena de DICIEMBRE.

Estas gratificaciones extraordinarias tendrán carácter de semestrales y serán abonadas en proporción al tiempo trabajado en cada semestre. Estas dos pagas se abonaran con arreglo a los salarios de la tabla (Anexo nº 1).

En el mes de Abril y Septiembre se cobrará una GRATIFICACIÓN VACACIONES de TRESCIENTOS NOVENTA Y TRES con ochenta y un euros (393,81 €) para el 2021. Será abonada en proporción al tiempo trabajado en cada año.

30.6 PRIMA DE PRODUCCION

La tabla de primas es la que se refleja en el ACUERDO de fecha 02 de Octubre 2002.

	<u>Para el año 2021</u>
PRIMA ALEACIONES	= 461,52 €/mes
PRIMA HORNOS Pb Y DESGUACE	= 440,59 €/mes
PRIMA MANTENIMIENTO	= 440,59 €/mes
PRIMA INDIRECTA	= 440,59 €/mes

30.7 PLUS PRIMA DE PRODUCTIVIDAD.- Se abonara por día natural y además en las pagas Extras, el importe para el año 2021 será de setenta céntimos (0,72€).

30.8 PREMIO DE ASIDUIDAD

Los trabajadores adquirirán el derecho a este premio siempre que no tengan faltas al trabajo durante el mes, excepto por las siguientes causas:

- Accidente de Trabajo
- Permisos previstos en el artículo nº 25.

El premio consiste en un día de salario adicional al mes, importe que se obtendrá del resultado de dividir las remuneraciones brutas obtenidas (descontado el premio de asiduidad), por el número de días del mes. Este premio se considera por cada mes singularmente. La remuneración de éste día será el importe de las remuneraciones medias obtenidas en el trimestre. Los trimestres comenzarán en Noviembre y el importe se percibirá al mes siguiente de haber finalizado estos.

Se paga en Febrero.....	3 + 1 (1+1+1)+1
Se paga en Mayo.....	3 + 1 (1+1+1)+1
Se paga en Agosto.....	3 + 1 (1+1+1)+1
Se paga en Noviembre.....	3 + 1 (1+1+1)+1

TOTAL 12 + 4 = 16 DÍAS

=====

Los trabajadores eventuales cobrarán la parte proporcional de este premio por los periodos trabajados por trimestre.

30.9 JEFE DE EQUIPO.-

Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de operarios.



El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya.

Cuando desempeñe sus funciones nueve meses durante el año o treinta meses en periodos alternos, si cesa en su función se le mantendrá su retribución específica hasta que por un ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El complemento por el trabajo realizado que percibirá el Jefe de Equipo, consistirá en un 21% sobre el salario base de su categoría.

El concepto de responsabilidad mantenimiento/laboratorio será abonado a los trabajadores de estas secciones y recibirán el 50% de lo que percibe el Jefe de Equipo.

30.10 REVISION SALARIAL.-

Para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 se aplicará el IPC de cada año una vez conocido, más la subida pactada en el Artículo 30.1. En caso que el IPC anual fuese negativo se considerará como cero -0-, y se incrementará el porcentaje reflejado en el Artículo 30.1 (2021 = 0,00+0,25); (2022 = 0,00+0,50); (2023 = 0,00+0,75); (2024 = 0,00+1,00).

30.11 PLUS COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO (Prima de Pb.)

Este Plus se abonará al trabajador por mantenerse por debajo de unos límites de plomo en sangre (plumbemia).

Será de carácter voluntario, de forma que, el trabajador que quiera optar a este Plus deberá comunicar sus valores de plumbemia en la Oficina de Personal de la Empresa.

Este premio queda establecido como sigue:

Para 2021: Prima de: CIENTO CUARENTA euros (140,00 €) por trimestre por tener un nivel inferior de 25 mcg/100 ml, con un margen de error de más 2 mcg/100 ml.

Para los años 2022, 2023 y 2024 los valores serán los mismos (25 mcg/100 ml). Si durante la vigencia de este convenio la ley cambiara o disminuyeran estos valores, será necesario reunirse ambas partes y negociar otros importes y ajustarse a los niveles marcados por la legislación.

Prima adicional del importe de la prima de cada año por haberse mantenido un año o cuatro cuatrimestres consecutivos en un nivel por debajo del correspondiente al indicado para ese año.

Para la percepción de la prima será obligatorio haberse realizado el reconocimiento médico completo. Los trabajadores eventuales cobrarán esta prima siempre que lleven en la Empresa 3 meses como mínimo, y en el caso de trabajadores que viene de I.T. un mes. Los trabajadores que vengan de A.T., no perderán esta prima.

ARTICULO 31.- PAGO RETRIBUCIONES.-

Todo el personal afectado por este convenio percibirá su salario por periodos mensuales vencido, pudiendo solicitar anticipos a cuenta del trabajo ya realizado en la primera quincena. El pago del salario se llevará a cabo, de acuerdo con las disposiciones vigentes, por cualquier medio a través de Entidades de Crédito y Ahorro.

ARTICULO 32.- REGIMEN DISCIPLINARIO.-

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

ARTICULO 33.- GRADUACION DE FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia en leve, grave, y muy grave. La relación de faltas consignadas en los artículos siguientes tienen carácter enunciativo.

ARTÍCULO 34.- FALTAS LEVES.

Son faltas leves las siguientes:

34.1. Las de puntualidad no habitual (así se consideran hasta tres al mes).

34.2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho. Si la razón de la ausencia es por enfermedad, deberá comunicarse en el plazo más breve posible dentro del propio día y con posterioridad presentar el parte de baja por I.T.

34.3. El abandono del Servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Sí como consecuencia del mismo se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a sus compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

34.4 Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.

34.5 Falta de aseo o limpieza personal.





- 34.6 No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 34.7 No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- 34.8 Discutir acaloradamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 34.9 Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- 34.10 La defectuosa cumplimiento de los partes establecidos por la Empresa.

ARTICULO 35.- FALTAS GRAVES.-

Se considerarán Faltas Graves:

- 35.1 Fumar dentro de las zonas prohibidas.
- 35.2 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- 35.3 Faltar de dos a tres días en el trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.
Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causen perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 35.4 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad ú omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerarán falta muy grave.
- 35.5 La reincidencia en falta leve, (excluida la puntualidad), sancionada, dentro de un periodo de noventa días aunque sea de distinta naturaleza.
- 35.6 Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- 35.7 La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa a tenor de lo dispuesto en el artículo 9.2.1 de éste Convenio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 35.8 Simular la presencia de otro al trabajo, o firmar o fichar por él.
- 35.9 La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 35.10 La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas de trabajo y aparatos de seguridad con carácter obligatorio
- 35.11 Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, las herramientas de la Empresa.
- 35.12 La retención de documentos o datos o su aplicación a uso distinto de los que corresponda.
- 35.13 La utilización de teléfonos móviles en el puesto de trabajo y uso de fotografía o vídeo en las instalaciones de la Empresa.

ARTÍCULO 36.- FALTAS MUY GRAVES.

- 36.1 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los noventa días siguientes de haberse sancionado la anterior.
- 36.2 Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- 36.3 Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta días.
- 36.4 La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente de trabajo o enfermedad.
- 36.5** Reincidencia en la negativa al reconocimiento médico por el facultativo indicado por la Dirección.
- 36.6** La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 36.7** El mal estado durante el trabajo, derivado de la embriaguez o del consumo de drogas.
- 36.8** El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Centro de Trabajo o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 36.9** La condena en sentencia firme impuesta por los Tribunales de Justicia competente, por robo, estafa, malversación por hechos cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta, desconfianza hacia el autor.
- 36.10** Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños datos de reserva obligada.





- 36.11 Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- 36.12 Los malos tratos de palabra ú obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- 36.13 Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- 36.14 Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 36.15 La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- 36.16 El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.

ARTICULO 37.- SANCIONES.-

A los que incurran en falta podrán imponerse las siguientes sanciones:

37.1 Por Faltas Leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito.

37.2 Por Faltas Graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

37.3 Por Faltas muy Graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días, despido. Así mismo se sancionaran con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando correspondan con los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Impuesta una sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta diez, veinte o sesenta días, conforme la graduación de la falta, después de la fecha de imposición.

ARTÍCULO 38.- PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN DE FALTAS.

38.1 Las faltas leves prescriben a los diez días. Las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, 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.

38.2 Las notas por falta leve podrán cancelarse por el transcurso de seis meses sin incurrir en ninguna otra sanción.

Las notas por falta grave se cancelarán por el transcurso de un año sin ninguna otra sanción.

Las notas por falta muy grave se cancelarán por el transcurso de dos años sin incurrir en ninguna otra sanción.

En todo caso se computará el plazo a partir de la última falta cometida.

ARTÍCULO 39.- DERECHOS, GARANTIAS Y OBLIGACIONES DE LOS COMITÉ DE EMPRESA.

Con independencia de lo que se expresa en el artículo de éste Convenio, serán los que en todo momento le atribuyan las disposiciones legales, de cualquier rango.

Las horas retribuidas a cada uno de los miembros del Comité de Empresa serán de quince horas mensuales y podrán acumularse en uno o varios de aquellos miembros, sin rebasar el máximo total mensual que corresponda al Comité de Empresa, en activo.

El tiempo empleado para la asistencia a Congresos Sindicales Provinciales o Nacionales para uno o varios de los miembros del Comité de Empresa se computará con cargo a las horas acumuladas a cada mes y si por tal motivo fueran insuficientes se solicitará autorización de la Dirección de la Empresa para rebasar el máximo total mensual, que estudiará y resolverá la petición en cada caso. Para comunicar con los trabajadores, el Comité de Empresa disponen de tablón de anuncios que le es propio. Una copia de dichas comunicaciones será entregada simultáneamente a su publicación a la Dirección de la Empresa.

En caso de urgencia o de comunicación individual, el Comité de Empresa, podrán con autorización de su inmediato superior (que le concederá salvo caso de fuerza mayor) ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo estrictamente necesario para (dentro del Centro de Trabajo) efectuar la comunicación.

ARTÍCULO 40.- DERECHOS SINDICALES Y FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985 de 2 de Agosto).

ARTÍCULO 41.- PRESTACIONES SOCIALES.

41.1 BOLSA DE NAVIDAD.-

Los trabajadores percibirán la cantidad CIENTO OCHENTA euros (180,00 €) junto con la Nómina de Diciembre del año 2021.





41.2 TRANSPORTE.-

Fija como compensación de transporte, la cantidad de VEINTIOCHO con sesenta y nueve euros (28,69 €) brutos abonados once meses al año 2021.

41.3 AYUDA ESCOLAR.-

Esta ayuda afectará a los escolares hijos de trabajadores que cursen estudios de los 2 a 18 años. Se entiende: A) "Curso escolar del 1º de septiembre al 31 de Agosto siguiente, B) Topes de edad, terminar el curso con 3 años o iniciarle con 18 años". El importe de la ayuda que será pagada a los trabajadores con derecho a ella en el mes de septiembre será de CIEN euros (100,00 €) para 2021, por cada escolar, como cantidad única, previa presentación del certificado de estudios.

41.4 AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.-

Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los familiares que dependan del trabajador en activo que tengan reconocida la indicada deficiencia por el Instituto de Servicios Sociales (INSERSO), y siempre que la minusvalía física sea igual o superior al 50%. La Empresa abonará mensualmente DOSCIENTOS DIEZ con seis euros (210,06 €) durante 2021, por cada familiar en estas circunstancias.

Esta cantidad para 2021 la percibirán los trabajadores cuya esposa se halle en situación de Invalidez absoluta, si no percibiera pensión por ésta causa.

41.5 INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador que esté en situación de I. Temporal (Enfermedad Común, o accidente no Laboral, se le abonará el 75% (de la base de C. Generales) desde el primer día.

Cuando la indicada IT., por enfermedad común sea superior a 90 días, el personal de la Empresa recibirá una mejora de prestación consistente en un porcentaje fijo del 10% sobre los valores prestacionales de la Seguridad Social, con efectos a partir del día 21 de dicha baja.

Cuando se cause baja por AT., o EP., La Empresa abonará hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

El trabajador desde el primer día de hospitalización sea por motivo de intervención quirúrgica, o estancia de al menos 7 días, recibirá el 100% del salario real durante un máximo de 4 meses.

41.6. JUBILACIONES ANTICIPADAS.-

Para poder acceder a la jubilación anticipada, se deberán reunir los requisitos exigidos por la normativa vigente en el momento de su solicitud.

En todo caso, el trabajador que lo solicite, deberá acreditar, al menos, 10 años de antigüedad en la Empresa.

Cumplidos los requisitos legales y de antigüedad en la empresa, el trabajador que acuda a esta modalidad de jubilación anticipada percibirá una gratificación con arreglo a la siguiente escala:

Si la solicitud y el cese se efectúa con la edad mínima permitida legalmente y hasta dos meses después de dicha edad, percibirá 22 salarios (veintidós) según anexo 1, excluida la antigüedad con reducción de un salario por cada mes que se supere dicho límite sucesivamente hasta 10 meses después del mismo a partir de cuyo momento la gratificación será de 8 salarios (según anexo 1 excluida la antigüedad) hasta alcanzar la edad legal, que para la jubilación ordinaria se determine en cada momento.

Esta gratificación se calculará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO TOTAL MES X 14 X SEGÚN EDAD}}{12}$$

Para el personal de remuneración diaria la fórmula será:

$$\frac{\text{SALARIO TOTAL DIA X 425 X SEGÚN EDAD}}{12}$$

Se acuerda dar una paga única de TRESCIENTOS SESENTA Y UNO con veintinueve euros (361,29€) por trabajador con más de 30 años de servicio el día de su jubilación.





41.7 SEGURO COLECTIVO.-

La Empresa tiene establecido un Seguro de Vida que cubre los casos de Invalidez Permanente total, absoluta, gran invalidez y muerte, cualesquiera que sea su causa, para todos los trabajadores con más de 3 meses en plantilla.

Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la Compañía aseguradora un importe equivalente a la totalidad de sus remuneraciones fijas / año, en que se produjo el siniestro.

41.8 PREMIO POR 25 AÑOS DE ANTIGÜEDAD.-

Con un acto y objeto de recuerdo, la Dirección reconocerá la dedicación de los trabajadores que cumplan VEINTICINCO AÑOS, de servicio a la Empresa.

41.9 POLIDEPORTIVO.-

En favor del personal con, al menos, 1 año de antigüedad, se establece una ayuda del 90% de la cuantía económica del abono de temporada del Polideportivo Municipal o la misma cantidad de euros para otra cuota deportiva, se abonará en la nómina del mes que se presente el original del pago y siempre que figure a nombre del empleado de la empresa.

41.10 GRATIFICACION ESPECIAL.-

Para el año 2021 el personal que trabaje los turnos de noche los días: 1 de Septiembre, 24 y 31 de Diciembre y mañana y tarde del 2 de Septiembre, 25 de Diciembre y 1 de enero, percibirán la cantidad de CIENTO CINCUENTA euros (150,00 €) en concepto de gratificación especial.

41.11 PRESTAMOS

A favor del Personal del Centro de Trabajo se establece un fondo de hasta CINCUENTA MIL euros (50.000,00€) y el tope máximo que a cada trabajador se le pueda conceder será de SEIS MIL euros (6.000,00€), nunca podrán solicitar un préstamo si tienen otro concedido pendiente de amortizar. Se aplicará un tres por ciento (3,00%) en concepto de intereses. Las peticiones de préstamo se cursaran a través del Comité de Empresa que les informará y propondrá a la Dirección su concesión.

Por la Parte Social

Por la Parte Empresarial





METALÚRGICA DE MEDINA, S.A.
CONVENIO AÑOS 2021 / 2022 / 2023 / 2024
(TABLAS de CONCEPTOS FIJOS)

ANEXO Nº 1

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PARA EL AÑO 2021
PERSONAL MENSUALIZADO

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANTIGÜEDAD	JEFE DE EQUIPO
	<u>EUROS</u>	<u>EUROS</u>	<u>EUROS</u>	<u>EUROS</u>
TECNICOS				
Ingenieros y Licenciados	729,44	1020,79	36,48	
Ingenieros Técnicos	718,77	1006,65	35,94	
LABORATORIO				
Analista de 1ª	637,02	916,92	31,85	
Analista de 2º	623,08	901,11	31,16	
Auxiliar	606,12	882,18	30,31	
OFICINA DE TALLER				
Jefe de Sección o Taller	671,09	955,19	33,55	
Contraamaestre	640,84	921,21	32,04	
OFICINA ADMINISTRATIVA				
Jefe de 1º	671,09	955,19	33,55	
Jefe de 2ª	657,46	940,44	32,87	
Oficial de 1ª	637,02	916,92	31,85	
Oficial de 2º	623,08	901,11	31,16	
Auxiliar	606,12	882,18	30,31	
SUBALTERNOS				
Chófer camión, grúas, pala	620,02	890,65	31	130,2
Chófer de Carretilla	610,33	880,2	30,52	126,17

PERSONAL DE REMUNERACION DIARIA

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANTIGÜEDAD	JEFE DE EQUIPO
	<u>EUROS</u>	<u>EUROS</u>	<u>EUROS</u>	<u>EUROS</u>
OFICIAL 1ª	20,68	29,75	1,03	4,34
OFICIAL 2ª	20,36	29,4	1,02	4,28
ESPECIALISTA/EVENTUAL	19,14	27,78	0,96	3,83

