



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa **Metalúrgica de Medina S.A.** Código: 47001472012002.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de la empresa Metalúrgica de Medina S.A., acordado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 02-10-2025, una vez subsanado, 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 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 PRE/813/2022, de 1 de julio, 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 el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Depositar un ejemplar en esta Entidad.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Valladolid, a 28 de octubre de 2025.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 5

ÍNDICE

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1.- Objeto y ámbito territorial.
- Artículo 2.- Ámbito personal.
- Artículo 3.- Ámbito temporal.
- Artículo 4.- Denuncia y prórroga del Convenio Colectivo.
- Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 6.- Compensación y Absorción.
- Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.
- Artículo 8.- Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.
- Artículo 9.- Organización del trabajo.

CAPITULO II.- CLASIFICACION PROFESIONAL Y FORMACIÓN.

- Artículo 10.- Categorías y Clasificación profesional.
- Artículo 11.- Movilidad funcional.
- Artículo 12.- Ascensos.
- Artículo 13.- Formación.

CAPITULO III.- TIEMPO DE TRABAJO.

- Artículo 14.- Jornada de trabajo.
- Artículo 15.- Distribución irregular de jornada.
- Artículo 16.- Horas extraordinarias.
- Artículo 16 bis. - Coberturas de puestos de trabajo.
- Artículo 17.- Vacaciones.
- Artículo 18.- Permisos retribuidos.
- Artículo 19.- Calendario.
- Artículo 20.- Cambio de Turno o Descanso.
- Artículo 21.- Excedencias.

CAPITULO IV.- SALARIOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES.

- Artículo 22.- Ordenación del salario.
- Artículo 23.- Conceptos salariales.
- Artículo 24.- Salario Base y Plus Convenio.
- Artículo 25.- Antigüedad.
- Artículo 26.- Plus de Nocturnidad.
- Artículo 27.- Plus de jefe/a de Equipo.
- Artículo 28.- Plus Prima de Plomo
- Artículo 29.- Plus de Turnicidad.
- Artículo 30.- Prima de asiduidad.
- Artículo 31.- Prima productividad
- Artículo 32.- Prima de producción.
- Artículo 33.- Pagas Extraordinarias.
- Artículo 34.- Incremento Salarial.
- Artículo 35.- Pago Retribuciones.

CAPITULO V.- EMPLEO.

- Artículo 36.- Contrataciones.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 6

Artículo 37.- Modalidades de contratación.

Artículo 38.- Periodo de Prueba.

Artículo 39.- Igualdad de Oportunidades.

Artículo 40.- Ceses.

Artículo 41.- Jubilación Parcia

CAPITULO VI. - SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Artículo 42.- Seguridad y Salud.

Artículo 43.- Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 44.- Vigilancia de la Salud.

CAPITULO VII.- PROTOCOLOS.

Artículo 45.- Plan de Igualdad

Artículo 46.- Igualdad y no Discriminación de las personas LGTBIQ+.

Artículo 47.-Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+.

Artículo 48.- Protocolo de Actuación frente a Catástrofes y Fenómenos Meteorológicos Adversos.

CAPITULO VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 49.- Criterios generales.

Artículo 50.- Faltas leves.

Artículo 51.- Faltas graves.

Artículo 52.- Faltas muy graves.

Artículo 53.- Sanciones.

Artículo 54.-Prescripción.

Artículo 55.- Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

CAPITULO IX.- ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 56.- Crédito Horario.

CAPITULO X.- ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 57.- Cesta de Navidad.

Artículo 58.- Transporte.

Artículo 59.- Ayuda Escolar.

Artículo 60.- Ayuda a Personas en Situación de Discapacidad.

Artículo 61.- Incapacidad Temporal.

Artículo 62.- Seguro Colectivo.

Artículo 63.- Ayuda Deportiva.

Artículo 64.- Gratificación especial.

Artículo 65.- Préstamos.

Artículo 66.- Premio por 25 años de antigüedad.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 7

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Objeto y ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa METALÚRGICA DE MEDINA, S.A., con CIF A-47376090, y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal.

Este convenio ha sido acordado entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, constituida por el Comité de Empresa, que actúa en representación de la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa y está integrado por miembros pertenecientes a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO).

El presente convenio se aplicará en todos los aspectos regulados en el mismo, con preferencia sobre lo dispuesto en las normas laborales de carácter general.

Artículo 2.- Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las personas trabajadoras de la empresa METALÚRGICA DE MEDINA, S.A., en adelante la empresa, que presten sus servicios en el centro de trabajo situado en Medina del Campo (Valladolid), cualquiera que sea su modalidad de contratación laboral, siempre que estén incluidos en el ámbito funcional del presente convenio.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, extendiéndose su duración hasta el 31 de diciembre de 2027 con efectos económicos retroactivos a 1 de enero de 2025.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga del Convenio Colectivo.

Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado a todos los efectos, independientemente de que haya sido denunciado por alguna de las partes, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor de un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

La denuncia del Convenio Colectivo se realizará por cualquiera de las dos partes, por escrito y con una antelación mínima de un mes a su término.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo sustituyen a las existentes en la Empresa con anterioridad a su entrada en vigor.

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente "ad personam". Los conceptos "ad personam" serán no absorbibles ni compensables por los incrementos del convenio colectivo. Los conceptos que forman parte del Ad Personam son: turnicidad no rotativa, cantidad y calidad, diferencia nocturnidad turnicidad, diferencia conceptos prejubilados y plus producción fijo. Quedan no sujetos a este complemento, los conceptos de hora extra, prima vacaciones, prima de Plomo que se atienen a lo negociado en el presente convenio.

Artículo 6. Compensación y Absorción.

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio serán plenamente compensables, en cómputo anual, con aquellas que anteriormente estuvieran vigentes por cualquier mejora otorgada de forma unilateral por la Empresa. Esto incluye, entre otros, incrementos salariales, primas o pluses (ya sean fijos o variables), premios, así como cualquier otro concepto equivalente, independientemente de su origen: disposición legal, convenio colectivo, pacto de cualquier naturaleza, contrato individual o cualquier otra causa





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 8

2. Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica, si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto.

En consecuencia, si por aplicación de normas legales o por el ejercicio de las facultades propias de la Administración y Órganos Jurisdiccionales, no fuera posible la aplicación durante la totalidad de la vigencia, acordada para cada materia, de alguno o algunos de los artículos establecidos o se impusiera una modificación, el presente Convenio se adaptaría a las nuevas normativas o resoluciones judiciales.

Artículo 8.- Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.

En cumplimiento de la normativa vigente, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se creará una Comisión Paritaria para la interpretación, aplicación y vigilancia de lo convenido, así como para conocer de forma previa a la vía administrativa y judicial, de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, de todas aquellas divergencias que pudieren suscitar el planteamiento de Conflicto Colectivo y de cuantas otras competencias de seguimiento o tratamiento de conflictos le fuesen atribuidas por las partes o legalmente asignadas.

Específicamente, se tratarán también en el seno de esta Comisión Paritaria, en un plazo de 15 días, las discrepancias derivadas de la falta de acuerdo durante el periodo de consultas establecido para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio según el procedimiento del art. 82.3 ET, así como las surgidas en los periodos de consultas previstos en los artículos 40, 41, 47, y 51 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio de la capacidad que asiste a las partes de someter las discrepancias producidas en su seno al Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de ámbito autonómico, si en el trámite ante la Comisión Paritaria tampoco se hubiese producido acuerdo.

Dicha Comisión estará integrada por tres miembros del Comité de Empresa, que serán designados por el mismo y por tres miembros de la Dirección de la Empresa.

Se considerarán como acuerdos de la Comisión, aquellos que hayan sido aprobados por las dos partes; las discrepancias serán reflejadas en Acta. En caso de no haber acuerdo, se reflejarán las diferencias.

La propia Comisión establecerá las normas de su funcionamiento.

Artículo 9.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Corresponde a la representación de las personas trabajadoras el ejercicio de las funciones que, en éste y en los demás aspectos, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

CAPITULO II.- CLASIFICACION PROFESIONAL Y FORMACIÓN.

Artículo 10.- Categorías y Clasificación profesional.

Se confeccionará una propuesta de clasificación profesional de los trabajadores/as por medio de grupos profesionales. Agrupando unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 9

En este artículo, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la creación de una comisión mixta que se constituirá a los tres meses de la firma del Convenio Colectivo y que tendrá como misión el desarrollo de lo planteado anteriormente, comprometiéndose ambas partes a la elaboración de un documento descriptivo que permita concretar todos los aspectos correspondientes a la nueva definición de las categorías y la clasificación profesionales de la empresa. Las actuales categorías profesionales existentes y que aparecen en las tablas salariales del Anexo 1, se mantendrán mientras no terminen los trabajos de la comisión.

Artículo 11.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional podrá efectuarse entre grupos o categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo o categoría profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los/as representantes de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. Durante la vigencia del presente Convenio y mediando análogas razones a las descritas en los párrafos precedentes, ante la iniciación de posibles planes de ajuste, la empresa, previa audiencia del Comité, podrá destinar de forma definitiva, tras el oportuno periodo de formación y adaptación al puesto, al personal de mano de obra indirecta a realizar actividades de producción fuera de su grupo profesional.

Artículo 12.- Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

12.1 El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa.

Los puestos que implican funciones de mando o confianza vienen recogidos en el anexo que se formalizará entre el comité y la empresa donde se trabajará la ordenación de puestos.

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

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

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

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

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 10

3º Mayor edad.

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

12.5 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".

Los criterios de ascensos que establece el presente artículo se estudiarán en función de las conclusiones que emanen de la comisión que va a establecer en materia de categorías y clasificación profesional establecida en el artículo 10.

Artículo 13.- Formación.

13.1. Se organizarán acciones formativas con carácter gratuito, en los términos y según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente en cada momento, dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, así como de la promoción y desarrollo profesional de las personas trabajadoras y la mejora de la competitividad de la empresa.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores/as con mayor dificultad de acceso a la misma.

13.2. La empresa tomará las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para la formación de que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en la normativa legal vigente en aras de obtener un adecuado desarrollo profesional de las personas trabajadoras y mejorar la competitividad de la empresa.

13.3. Los representantes de las personas trabajadoras podrán proponer acciones formativas que deberán estar relacionadas siempre con la actividad productiva de la empresa. Igualmente, y con carácter previo, tendrán derecho a emitir informe sobre los planes de formación en la empresa.

13.4. Las partes pactan como formación obligatoria para todas las personas trabajadoras la formación mínima en prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras del sector del metal contenida en el vigente Convenio Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del metal, respecto de la formación inicial y el reciclaje necesario. Esta formación se realizará de forma prioritaria dentro del horario laboral al igual que el resto de las formaciones obligatorias. Esta formación obligatoria tendrá una limitación de 2 horas fuera de la jornada laboral de cada trabajador.

Cuando por razones organizativas y/o productivas, las formaciones obligatorias tengan que realizarse fuera de la jornada laboral, se abonará un plus de compensación para la formación a razón de 20 euros brutos la hora.

CAPITULO III.- TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 14. Jornada de Trabajo.

La jornada laboral pactada es de 1.744 horas anuales de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

El horario será dependiendo de las distintas secciones: MAÑANA, TARDE NOCHE, TURNO PARTIDO pudiéndose modificar los horarios por necesidades de la producción u otros motivos previo acuerdo con el Comité de Empresa.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 11

Los trabajadores de jornada continua de ocho horas tendrán derecho a un descanso de treinta minutos en el curso de su jornada diaria computable como de trabajo efectivo.

Artículo 15.- Distribución irregular de jornada.

La empresa podrá hacer uso de la distribución irregular de la jornada de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, respetando en todo momento los límites y condiciones allí previstos.

En caso de que la empresa decida aplicar dicha distribución irregular, esta se articulará previa consulta con la representación legal de los trabajadores, garantizando la adecuada planificación y comunicación previa, así como el respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 16.- Horas extraordinarias.

Cuando las circunstancias técnicas y productivas así lo exigieren, la Dirección de la Empresa podrá establecer la realización de horas extraordinarias voluntarias hasta los límites legales.

La Dirección de la Empresa deberá comunicar a la plantilla afectada la necesidad de trabajar en horas extraordinarias con una antelación suficiente, y cuando menos 24 horas antes del día en que deban realizarse, salvo en aquellos casos considerados de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El valor de la hora extraordinaria es el contenido en la tabla salarial anexa.

Se entenderán por horas estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad que se trate; manteniendo, siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los/as trabajadores/as sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho período que a su juicio deban calificarse como estructurales.

Quedan asimiladas a este concepto aquellas horas extraordinarias que pueden ser precisas en fabricación, mantenimiento y procesos, para subsanar necesidades urgentes, no habituales, que de no realizarse perjudicarían la viabilidad y/o compromisos de la empresa ante la demanda de sus clientes y mercados.

Artículo 16bis. - Cobertura de puestos de trabajo. (CPT)

1.- Cuando sea necesario sustituir a un trabajador por motivos de fuerza mayor; Baja por Enfermedad o Accidente y permisos recogidos en el artículo 18 se abonará para el año 2025 la cantidad de 221,64 € sin día a descansar o 123,42 € más el día a descansar posteriormente. Estos importes no llevan 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.

2.- Por modificación del descanso cuando se arranque una sección o se comience a producir con turnicidad se abonará la cantidad de 123,42 euros los descansos que se modifiquen durante los primeros once días y a partir del duodécimo día se comenzará a cobrar la turnicidad.

Artículo 17.- Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración total de 26 días laborables y en ningún caso su disfrute puede ser sustituido por compensación económica.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 12

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.

La retribución del periodo de vacaciones tendrá los criterios legalmente establecidos, y que se concretan con el abono de los conceptos fijos que le corresponden a cada trabajador (Salario base, Antigüedad, Ad Personam (excepto turnicidad no rotativa), Plus Convenio, Prima de Producción y Prima de Productividad) y por el promedio de los tres últimos meses anteriores de los conceptos salariales variables (nocturnidad, turnicidad rotativa y no rotativa, horas extra y CPT), excepto el Premio de Asiduidad que no se incluye como prorrateo. Los días por pagar de este variable serán un máximo de 42.

Artículo 18.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores del Centro 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 texto 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.

18.1.-Fallecimiento de padres, nueras, yernos, hermanos, abuelos, nietos, suegros y cuñados.

TIEMPO MAXIMO. - 2 días en el lugar de residencia del trabajador, 4 días con desplazamiento (más de 100 km) y 5 días a más de 200 km de. Tomando como referencia el domicilio comunicado por el empleado a la empresa a la hora de calcular los desplazamientos.

JUSTIFICACIONES. - Esquela o certificado de defunción y documento que acredite el parentesco del trabajador con el difunto.

18.2.-Fallecimiento del cónyuge e hijos.

TIEMPO MAXIMO. - 7 días laborables

JUSTIFICACIONES. - Esquela o certificado de defunción y documento que acredite el parentesco del trabajador con el difunto.

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

TIEMPO MAXIMO. - 1 Día

JUSTIFICACIONES. - Esquela o certificado de defunción y documento que acredite el parentesco del trabajador con el difunto.

18.4.- Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad (padres, hijos, abuelos,





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 13

nietos, hermanos, suegros, cuñados, etc.) y Cualquier persona conviviente con el trabajador, siempre que requiera un cuidado directo y efectivo.

TIEMPO MAXIMO. – 5 días laborables

JUSTIFICACIONES: Certificado médico u hospitalario que acredite la hospitalización del familiar o conviviente o bien, en caso de alta hospitalaria, que existe una prescripción médica de reposo domiciliario.

Documento que acredite el vínculo con la persona afectada como libro de familia, certificado de pareja de hecho, o certificado de empadronamiento conjunto (en caso de convivientes no familiares). Se dará Preaviso a la empresa, salvo causa de fuerza mayor.

18.5.- Matrimonio del trabajador.

TIEMPO MAXIMO. - 15 días naturales.

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

18.6.-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.

18.7.- Traslado de domicilio.

TIEMPO MAXIMO. - Un día

JUSTIFICACIONES. - Certificado del Servicio de Empadronamiento.

18.8.- Consultas al médico de la Seguridad Social.

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

JUSTIFICACIONES. - Justificante médico especificando hora de entrada y salida.

18.9.-Acompañamiento de familiar de hasta 1 grado al médico de la seguridad social.

TIEMPO MAXIMO. - Hasta 6 horas al año.

JUSTIFICACIONES. - Justificante médico especificando hora de entrada y salida.

18.10.- Consulta a especialistas de los servicios de salud públicos, 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 especificando hora de entrada y salida.

18.11.- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

TIEMPO MAXIMO. - Por el tiempo necesario.

JUSTIFICACIONES. - Documentalmente.

18.12. - 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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 14

18.13.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.

En caso de optar por la acumulación, el número de días laborables de permiso se calculará proporcionalmente al tiempo que reste desde la reincorporación tras el permiso de nacimiento hasta que el lactante cumpla nueve meses.

En el caso de baja voluntaria o excedencia previa a los nueve meses del menor, se descontará la parte proporcional de la lactancia no acumulada.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa su decisión con al menos 15 días de antelación, indicando la modalidad elegida y las fechas previstas de disfrute. La empresa podrá solicitar la documentación justificativa correspondiente.

Este permiso podrá ser disfrutarse indistintamente por la madre o el padre.

18.14.- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias

18.15. – Permiso para víctimas de violencia de género

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la asistencia a servicios médicos, asistencia psicológica, servicios sociales, o para realizar trámites judiciales derivados de su situación, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora deberá comunicar esta circunstancia a la empresa con la mayor antelación posible, salvo causa de fuerza mayor, y justificar documentalmente la necesidad de la ausencia.

Artículo 19.- Calendario.

Publicadas las fiestas de carácter nacional y local, dentro de los treinta días siguientes la empresa, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras,





confeccionará anualmente el calendario laboral, exponiéndose un ejemplar de este en lugar visible del centro de trabajo.

En caso de que por necesidades de producción y a demanda de la empresa se modifique el disfrute de un festivo, se compensará a las personas que trabajen ese festivo y que no tienen turno continuado de lunes a domingo, con un plus cambio festivo con el importe recogido en tablas anexas

Artículo 20.- Cambios de turno y/o descanso.

Se permite el cambio de turno, así como el cambio de días de descanso entre trabajadores/as 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 21.- Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 16

de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPITULO IV.- SALARIOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES.

Artículo 22.- Ordenación del salario.

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a cualquier concepto salarial se entenderá como cantidades brutas.

Artículo 23.- Conceptos salariales.

Las condiciones económicas pactadas como un todo unitario e indivisible, que a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, se componen de los siguientes conceptos, dependiendo de los niveles y puestos de trabajo:

1. Salario base y Plus Convenio.

2. Complementos salariales:

a) Personales:

Antigüedad.

b) De puesto de trabajo:

Plus de Nocturnidad.

Plus de jefe/a de Equipo.

Plus Prima de Plomo

Plus de Turnicidad.

Plus turnicidad domingos o festivos.

Plus cambio festivo

Responsabilidad mantenimiento/ Laboratorio.

c) De cantidad o calidad del trabajo:

Plus de productividad y calidad.

Horas extraordinarias.

Cobertura de puestos de trabajo

d) De vencimiento superior al mes:

Pagas extraordinarias.

e) Otros/Acciones sociales:

Cesta de Navidad.

Ayuda Escolar.

Ayuda a personas en situación de Discapacidad.

Complemento Incapacidad temporal.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 17

Seguro Colectivo.

Ayuda Deportiva.

3. Complementos extrasalariales:

Transportes.

Gratificación especial.

Artículo 24.- Salario Base y Plus Convenio.

Es la parte de retribución de la persona trabajadora que con tal denominación se incluye en las columnas "Salario Base y Plus Convenio", de las tablas salariales, anexas al presente convenio. Se abonará con carácter mensual o diario según proceda.

Artículo 25.- Antigüedad.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrá derecho a percibir un complemento por antigüedad, que se devengará por quinquenios completos de servicios prestados en la empresa.

Cada quinquenio devengado dará derecho a un incremento del 5% sobre el salario base del trabajador o trabajadora.

El cómputo de la antigüedad se realizará desde la fecha de ingreso efectivo en la empresa, y el complemento se empezará a abonar a partir del mes siguiente al cumplimiento del quinquenio correspondiente.

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

Artículo 26.- Plus de Nocturnidad.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en turno de noche percibirán el plus en relación con las horas efectivamente trabajadas en el mismo, de acuerdo con el importe que se fija en las tablas salariales. Entendiendo turno de noche cuando la mayor parte de horas del turno están dentro de las 22 y las 6 horas.

Artículo 27.- Plus de jefe/a 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. 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.

Artículo 28.- Plus Prima de Plomo.

Para su abono, será necesario cumplir con el "programa general para la reducción de plomo en sangre", acordado entre la dirección y los delegados de prevención. Este programa se firmará de forma anual para cada año fiscal.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 18

El abono de la prima será en función de los siguientes niveles de plomo en sangre de dicho programa:

Nivel 0, 1 y 2: 100% importe prima

Nivel 3 y 4: 0%, con un mes de gracia en el que se paga al 50% el primer mes, recuperaría este 50% en caso de volver al nivel 0, 1 o 2 en la siguiente analítica. A este mes de gracia solo se podría optar una vez al año.

Al ser un concepto trimestral, se cobrará el total devengado en los tres meses afectados. La periodicidad de abono será trimestral (marzo, junio, septiembre y diciembre), tomándose como referencia el último mes del que la empresa tenga datos.

Se abonará una quinta prima anual de igual importe en el caso de haberse mantenido cuatro trimestres consecutivos en valores 0 1 y 2. El derecho a esta prima se mantendrá aun habiendo optado al mes de gracia, si en la siguiente analítica ha recuperado valores 0,1 o 2.

Los trabajadores eventuales tendrán derecho a esta prima siempre que hayan prestado servicios en la empresa durante un mínimo de tres meses.

En el caso de trabajadores que se reincorporen tras una situación de Incapacidad Temporal (I.T.), bastará con haber trabajado al menos un mes.

Los trabajadores que se reincorporen tras un Accidente de Trabajo (A.T.) no perderán el derecho a percibir esta prima, independientemente del tiempo de reincorporación.

Artículo 29.- Plus de Turnicidad.

El personal que trabaja de manera rotativa, efectiva y continuada con carácter diario de lunes a domingo, cobrará el plus de turnicidad, en la cuantía establecida en las tablas salariales.

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 de la 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 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 la nueva ocupación devengue otros complementos, o percepciones salariales superiores a las que venía cobrando en el servicio de turno rotativo continuado.

Artículo 30.- Prima 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 18

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 este día será el importe de las remuneraciones





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 19

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.

Artículo 31.- Prima Productividad

Se abonará por día natural y además en las pagas Extras, el importe para el año 2025 será de 0,91 euros.

Artículo 32.- Prima de Producción

Se abonará este importe mensualmente según la sección de trabajo

Para el año 2025

PRIMA ALEACIONES = 586.57 €/mes

PRIMA HORNOS y DESGUACE = 559.97 €/mes

PRIMA MANTENIMIENTO = 559.97 €/mes

PRIMA INDIRECTA = 559.97€/mes

Artículo 33.- Pagas Extraordinarias.

Las personas trabajadoras incluidas en el Convenio Colectivo percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

Una en la primera quincena de julio con fecha de devengo del 01 de enero al 30 de junio.

Una en la primera quincena de diciembre, con fecha de devengo del 01 de julio al 31 de diciembre.

Estas gratificaciones extraordinarias tendrán carácter semestral y serán abonadas en proporción al tiempo de trabajado en cada semestre. Estas dos pagas se abonarán con arreglo a los salarios de la tabla.

La cuantía de estas pagas incluye 30 días de salario base, plus convenio, prima de productividad, antigüedad, jefe de equipo y responsabilidad mantenimiento/laboratorio en su caso.

En el mes de abril y septiembre se cobrará una gratificación con importe fijado en tablas salariales. Será abonada en proporción al tiempo trabajado en cada año.

Artículo 34.- Incremento salarial.

Con efectos de 1 de enero de 2025, se acuerda una revisión salarial para los trabajadores/as afectados por el presente convenio, conforme a los siguientes términos:
Año 2025: Se aplicará un incremento salarial del 4% sobre las tablas salariales vigentes para el 2024

Año 2026: Se aplicará un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales resultantes del año 2025.

Año 2027: Se aplicará un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales resultantes del año 2026.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 20

Los incrementos mencionados afectarán a todos los conceptos salariales recogidos en las tablas del convenio, incluidos los complementos fijos y periódicos de vencimiento mensual.

Como anexo * al presente Convenio, se adjuntan las tablas revisadas para los años firmados, así como la inclusión de un plus turnicidad domingos o festivos de 45€ o la parte proporcional (en función de las horas trabajadas) para las personas con horario rotativo de lunes a domingo. Este plus de domingos o festivos no es acumulable ni compatible con el concepto gratificación especial ni con el pago del concepto cobertura puesto de trabajo con o sin día.

Artículo 35.- Pago Retribuciones.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá su salario por periodos mensuales vencidos, 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 Financieras.

CAPITULO V.- EMPLEO.

Artículo 36.- Contrataciones

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas establecidas vigentes en cada momento, utilizándose las modalidades contractuales de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos suscritos.

Artículo 37.- Modalidades de contratación:

1.-Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción: 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. Dentro de las posibles situaciones que tengan la consideración de imprevisible, se encontrarán las variaciones las oscilaciones de la demanda generadas por el mercado, así como aquellas que se derivan de vacaciones anuales y licencias.

La Empresa podrá, por tanto, formalizar este tipo de contratos, siempre y cuando que sus causas no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de Trabajadores.

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, fundamentado en las causas anteriormente expuestas, podrá tener una duración máxima de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por otra parte, la Empresa podrá formalizar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando se deban atender situaciones ocasionales y previsibles, durante un máximo de noventa días durante el año natural. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La Empresa, durante el último trimestre del año dará traslado a la R.S. de una previsión anual de este tipo de contratos.

2.-Contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora: podrá celebrarse este tipo de contrato siempre que concurran los supuestos establecidos en el artículo 15.3 del Estatuto de Trabajadores.

3.-Contrato indefinido fijo discontinuo: Se atenderá a la normativa vigente en cada momento, estándose al respecto de llamamiento y forma de llamamiento de las





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 21

personas trabajadoras, al acuerdo suscrito por la representación de la empresa y el comité de empresa con fecha 25 de abril de 2023.

4.-Contrato en formación: en lo relativo a los contratos para la formación en alternancia y para la obtención de práctica profesional se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores.

Artículo 38.- Periodo de Prueba.

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho periodo de prueba será de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para las demás personas trabajadoras.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del ET concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Artículo 39.- Igualdad de Oportunidades.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución Española y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio colectivo.

Especialmente, se prohíbe en la empresa cualquier discriminación por razón de sexo, siendo un objetivo primordial del desarrollo de las actividades de la empresa la interdicción de cualquier clase de desigualdad.

Artículo 40.- Cesos.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

TECNICOS TITULADOS 3 meses

PERSONAL CUALIFICADO 1 mes

RESTO DEL PERSONAL 15 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación, de la persona trabajadora 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 liquidación en el momento habitual de pago.

La persona trabajadora vendrá obligada a la entrega de los documentos, material y efectos de la Empresa que obren en su poder en el momento de la de extinción de su contrato.

Artículo 41.- Jubilación Parcial.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán acceder, previo acuerdo, con la Empresa, a la jubilación parcial conforme a lo establecido en las normas vigentes, pudiendo la Empresa celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con una persona trabajadora con el objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

La empresa, siempre que se puedan dejar a salvo las necesidades económicas, organizativas y productivas de su actividad, tratará de atender, en la medida de lo posible, las jubilaciones parciales que se interesen y facilitando a su vez que las





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 22

jornadas que resten, se realicen de manera continuada salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Artículo 41.bis. - Jubilación anticipada

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, 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 (excluida la antigüedad) hasta alcanzar la edad legal, que para la jubilación ordinaria se determine en cada momento.

Se acuerda dar una paga única de TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO con setenta y cuatro euros (375,74€) por trabajador con más de 30 años de servicio el día de su jubilación.

CAPITULO VI. - SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Artículo 42.- Seguridad y Salud.

1. En todas las materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la legislación vigente y lo especificado en el plan de prevención de Metalúrgica de Medina S.A, con especial énfasis en lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo, así como los procedimientos, instrucciones y normas que se editen por el servicio de prevención, con el objetivo de conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

2. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, el carácter de materia prevalente en sus relaciones recíprocas. A estos efectos, consideran de la máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para asegurar una cultura preventiva a todos los niveles y en toda la cadena de mando.

3. La protección de la seguridad y salud de sus empleados/as en el desempeño de su trabajo se articula mediante el desarrollo de políticas en materia preventiva, evaluación de los riesgos presentes en los puestos de trabajo y planificación de las medidas preventivas para el control de dichos riesgos, implantación del plan de prevención de la compañía, así como mediante la vigilancia y control por parte de los/as firmantes de este convenio de la aplicación y uso de las medidas y normas de seguridad y salud establecidas en el centro. En todo caso, se aplicará la legislación sobre los derechos de consulta y participación.

4. La empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras facilitará a las mismas la formación necesaria en materia preventiva, así como la dotación de los equipos y medios de protección colectiva e individual adecuados. Todas las personas trabajadoras harán un uso correcto de los equipos de trabajo, de la formación e información recibida en materia preventiva y de las normas y procedimientos establecidos en cada puesto de trabajo, debiendo mantener adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio y aplicar lo estipulado en las normas y procedimientos que le afecten, de tal forma que se garantice su propia





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 23

seguridad y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Se entregarán dos toallas de baño con carácter anual a las personas trabajadoras.

Artículo 43.- Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Las funciones del comité de seguridad y salud en el trabajo serán las establecidas por la legislación vigente en esta materia.

El comité de seguridad y salud estará compuesto por un número igual de representantes por parte de la empresa y delegados de prevención.

Los miembros del comité de seguridad y salud tendrán derecho a tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y facultades para conocer la información referente a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesario para constatar los riesgos reales existentes, y proponer las medidas encaminadas a reducirlos o disminuirlos.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y cuando, existiendo causa grave y urgente, lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Artículo 44. Vigilancia de la Salud.

Con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro y saludable, se establece la obligatoriedad de que todas las personas trabajadoras se sometan a un reconocimiento médico anual. Este reconocimiento tiene como finalidad evaluar el estado de salud de las personas empleadas, detectar posibles riesgos laborales y asegurar que cada persona trabajadora esté apta para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Los resultados de estas evaluaciones serán tratados con la máxima confidencialidad y se utilizarán exclusivamente para fines de salud y seguridad laboral. Cualquier negativa a realizarse el reconocimiento médico podrá acarrear medidas disciplinarias, conforme a lo estipulado en el presente convenio colectivo.

La empresa se compromete a proporcionar la información necesaria sobre el proceso de las pruebas y a garantizar que se realicen en condiciones adecuadas y respetando los derechos de las personas trabajadoras.

La cooperación de todas las personas empleadas es esencial para fomentar un ambiente laboral seguro y saludable.

CAPITULO VII.- PROTOCOLOS.

Artículo 45. – Plan de Igualdad

La empresa METALÚRGICA DE MEDINA, S.A., en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, dispone de un Plan de Igualdad vigente de ámbito nacional, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa de CCOO) y debidamente registrado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON) con número de expediente 90156202112025.

El Plan de Igualdad incluye un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como a prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Entre sus contenidos se





encuentran el diagnóstico de situación, objetivos, medidas concretas, calendario de aplicación, sistema de seguimiento y evaluación, así como el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 46.- Igualdad y no Discriminación de las personas LGTBIQ+.

Las partes negociadoras asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

A tal efecto, se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

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 LGTBIQ+. Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas personas LGTBIQ+.

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, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBIQ+ 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 LGTBIQ+.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

Conocimiento 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 LGTBIQ+ fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

Artículo 47.-Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+.

a) Declaración de principios: Es voluntad de los negociadores del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+:

— La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBIQ+, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la Comisión creada al efecto,





para proponer a la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La Comisión estará formada por un delegado, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.

— El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

— La confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

— La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

— La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

— La restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

— La prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: La presentación de la denuncia o queja, se formalizará siempre por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del presente protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) no apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 26

archivar la denuncia.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 48.- Protocolo de Actuación frente a Catástrofes y Fenómenos Meteorológicos Adversos.

1. Introducción. Este protocolo tiene como objetivo establecer las directrices y procedimientos a seguir en caso de catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, garantizando la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como la continuidad de las operaciones de la empresa.

2. Ámbito de Aplicación. Este protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras de la empresa, independientemente de su categoría o función, y se activará en situaciones de emergencia que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, tales como inundaciones, tormentas severas, terremotos, entre otros.

3. Medidas Preventivas. Se establecerán medidas preventivas que incluirán:

- Evaluación de riesgos específicos asociados a fenómenos meteorológicos adversos.
- Formación y capacitación de las personas trabajadoras sobre cómo actuar en caso de emergencia.

- Mantenimiento y revisión de las instalaciones para asegurar su resistencia ante fenómenos adversos.

4. Procedimientos de Actuación. En caso de que se produzca un fenómeno meteorológico adverso, se seguirán los siguientes procedimientos:

- Activación del plan de emergencia y comunicación inmediata a todas las personas trabajadoras.

- Designación de un responsable de la gestión de la emergencia, quien coordinará las acciones a seguir.

- Establecimiento de rutas de evacuación y puntos de encuentro seguros.

5. Información y Comunicación. Se garantizará que todas las personas trabajadoras tengan acceso a la información relevante sobre el protocolo, así como a los canales de comunicación para reportar situaciones de riesgo. Se utilizarán medios electrónicos y físicos para asegurar que la información llegue a todos.

6. Seguimiento y Evaluación. Después de la activación del protocolo, se llevará a cabo una evaluación de la respuesta a la emergencia, identificando áreas de mejora y ajustando el protocolo según sea necesario.

7. Planes de Igualdad. Se incluirán medidas específicas para garantizar que las acciones de emergencia no discriminen a ninguna persona trabajadora, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades.

8. Revisión del Protocolo Este protocolo será revisado anualmente o tras la ocurrencia de un evento significativo, para asegurar su adecuación a las normativas vigentes y a las necesidades de la empresa.

CAPITULO VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 49.- Criterios generales

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

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

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 27

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

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

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

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

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el art 46 del presente convenio.

Artículo 50.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, así como la ausencia de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 51.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 28

ID DOCUMENTO: 20fPaEKynKQkv2Izf2EwIMKyII=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

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

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

g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha de este, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

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

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

l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción su opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 52.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia de este se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 29

ID DOCUMENTO: 20fPaEKYnKQkv2Izf2EwIMKyII=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto de este. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 53.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 30

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días
Despido.

Artículo 54.- Prescripción.

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

- Faltas leves: diez días
- Faltas graves: veinte días
- Faltas muy graves: sesenta días

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

Artículo 55.- Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales al considerarse una falta muy grave recogida en el artículo 50 de este convenio, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

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

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

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

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

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

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

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

En cualquier caso, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normas concordantes, en relación con el acoso sexual y acoso por razón de sexo, medidas específicas para prevenirlos y protocolos de actuación frente a los mismos.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 31

CAPITULO IX.- ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 56.- Crédito Horario.

El crédito de horas mensuales retribuidas de que podrá disponer cada miembro del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Será necesario un preaviso por escrito para su utilización siendo comunicado al Departamento de RRHH o en su caso, a la Dirección del Centro en la medida de lo posible.

Las horas cedidas por distintos Miembros del Comité podrán acumularse mensualmente en alguno/a o algunos/as de los representantes sindicales.

CAPITULO IX.- ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 57.- Cesta de Navidad.

Las personas trabajadoras percibirán en la nómina de diciembre un pago único como cesta de Navidad por importe de 220€.

Artículo 58.- Transporte.

Fija como compensación de transporte, la cantidad de 35,05 euros brutos abonados en once meses al año.

Artículo 59.- Ayuda Escolar.

La finalidad de este programa es apoyar y fomentar la formación de los hijos e hijas de las personas trabajadoras de la Empresa otorgándoles una ayuda económica en su etapa de guardería, estudios obligatorios y en la posterior formación (Desde los 2 a los 18 años).

La ayuda escolar será de un importe de 122,40 euros por cada escolar, que se abonarán en la nómina de la persona trabajadora correspondiente al mes de septiembre previa presentación del certificado de estudios.

Artículo 60.- Ayuda a Personas en Situación de Discapacidad.

Las personas trabajadoras con hijos o hijas con una discapacidad reconocida de, al menos, un 50% que necesiten una enseñanza especial, percibirán una ayuda de 256,50 euros mensuales, por cada persona dependiente, previa acreditación de dicha circunstancia.

Artículo 61.- Incapacidad Temporal.

La persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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.

Artículo 62.- Seguro Colectivo.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 32

Se establece un seguro de vida que garantice al personal de alta en la Compañía, la cobertura por fallecimiento, incapacidad total y permanente, incapacidad absoluta y permanente o gran invalidez.

El capital asegurado se calcula en función de dos veces el salario bruto anual.

Este seguro se aplicará a las personas trabajadoras con una antigüedad superior a tres meses en la compañía con contratos indefinidos.

Artículo 63.- Ayuda Deportiva

En favor del personal con, al menos, 1 año de antigüedad en la compañía, se establece una ayuda con tope máximo de 81,95 euros para cubrir el importe de cualquier cuota deportiva.

Este importe se abonará en la nómina del mes que se presente el original del pago y siempre que figure a nombre de la persona empleada de la compañía.

Artículo 64.- Gratificación especial.

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 190,64€ en concepto de gratificación especial.

Artículo 65.- Préstamos.

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 cursarán a través del Comité de Empresas que les informará y propondrá a la Dirección su concesión.

Artículo 66.-Premio por 25 años 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.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 33

ANEXO 1

2025	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS JEFE DE EQUIPO	HORA EXTRA
TECNICOS	Ingeniero / Licenciado	927,09	1.297,37	194,69	
	Ingenieros técnicos	913,53	1.279,41	191,84	
LABORATORIO	Analista de Primera	809,63	1.165,36	170,02	38,98
	Analista de Segunda	791,92	1.145,26	166,30	33,62
	Auxiliar	770,35	1.121,21	161,77	31,71
OFICINA DE TALLER	Jefe de sección	852,91	1.214,00	179,11	
	Contramaestre	814,48	1.170,81	171,04	
OFICINA DE ADMINISTRATIVA	Jefe de 1º	852,91	1.214,00	179,11	
	Jefe de 2ª	835,59	1.195,25	175,47	
	Oficial de 1ª	809,63	1.165,36	170,02	36,19
	Oficial de 2ª	791,92	1.145,26	166,30	33,62
	Auxiliar	770,35	1.121,21	161,77	31,71
SUBALTERNOS	Chofer camión, grúas, pala	788,02	1.131,98	165,48	
	Chofer de Carretilla	775,70	1.118,70	162,90	
PERSONAL DE REMUNERACION DIARIA	Oficial primera	26,27	37,80	5,52	36,19
	Oficial segunda	25,88	37,37	5,43	33,62
	Especialista / Eventual	24,34	35,30	5,11	31,30

COBRO MENSUAL	PRIMA ALEACIONES	586,57
	PRIMA HORNO/ DESGUACE	559,97
	PRIMA MANTENIMIENTO	559,97
	PRIMA INDIRECTA	559,97
	PLUS TRANSPORTE	36,46
	RESPONSABILIDAD MANTENIMIENTO / LABORATORIO	82,77
DIARIO	PLUS NOCTURNIDAD	15,72
	PLUS DE TURNICIDAD	9,50
	PLUS PRODUCTIVIDAD (DIA NATURAL)	0,91
OCASIONAL	COBERTURA PUESTO TRABAJO SIN DIA	221,64
	COBERTURA PUESTO DE TRABAJO CON DIA	123,42
	GRATIFICACION ESPECIAL	190,64
	PLUS PRIMA DE PLOMO	177,93
	PLUS CAMBIO FESTIVOS	65,52
	PLUS TURNICIDAD DOMINGOS O FESTIVOS	45,00
DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES	GRATIFICACION ABRIL	500,52
	GRATIFICACION SEPTIEMBRE	500,52
MEJORAS VOLUNTARIAS	CESTA DE NAVIDAD	228,77
	AYUDA ESCOLAR	127,10
	AYUDA PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	266,98
	AYUDA DEPORTIVA	84,94





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 34

2026	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS JEFE DE EQUIPO	HORA EXTRA
TECNICOS	Ingeniero / Licenciado	954,90	1.336,29	200,53	
	Ingenieros Técnicos	940,94	1.317,79	197,60	
LABORATORIO	Analista de Primera	833,91	1.200,32	175,12	40,15
	Analista de Segunda	815,68	1.179,62	171,29	34,63
	Auxiliar	793,46	1.154,85	166,63	32,66
OFICINA DE TALLER	Jefe de sección	878,50	1.250,42	184,48	
	Contramaestre	838,91	1.205,93	176,17	
OFICINA DE ADMINISTRATIVA	Jefe de 1º	878,50	1.250,42	184,48	
	Jefe de 2ª	860,66	1.231,11	180,74	
	Oficial de 1ª	833,91	1.200,32	175,12	37,27
	Oficial de 2ª	815,68	1.179,62	171,29	34,63
	Auxiliar	793,46	1.154,85	166,63	32,66
SUBALTERNOS	Chofer camión, grúas, pala	811,66	1.165,94	170,45	
	Chofer de Carretilla	798,97	1.152,26	167,78	
PERSONAL DE REMUNERACION DIARIA	Oficial primera	27,06	38,93	5,68	37,27
	Oficial segunda	26,66	38,49	5,60	34,63
	Especialista / Eventual	25,07	36,36	5,26	32,24

COBRO MENSUAL	PRIMA ALEACIONES	604,17
	PRIMA HORNO/ DESGUACE	576,77
	PRIMA MANTENIMIENTO	576,77
	PRIMA INDIRECTA	576,77
	PLUS TRANSPORTE	37,55
	RESPONSABILIDAD MANTENIMIENTO / LABORATORIO	85,25
DIARIO	PLUS NOCTURNIDAD	16,19
	PLUS DE TURNICIDAD	9,79
	PLUS PRODUCTIVIDAD (DIA NATURAL)	0,94
OCASIONAL	COBERTURA PUESTO TRABAJO SIN DIA	228,29
	COBERTURA PUESTO DE TRABAJO CON DIA	127,12
	GRATIFICACION ESPECIAL	196,36
	PLUS PRIMA DE PLOMO	183,27
	PLUS CAMBIO FESTIVOS	67,49
	PLUS TURNICIDAD DOMINGOS O FESTIVOS	46,35
DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES	GRATIFICACION ABRIL	515,53
	GRATIFICACION SEPTIEMBRE	515,53
MEJORAS VOLUNTARIAS	CESTA DE NAVIDAD	235,63
	AYUDA ESCOLAR	130,91
	AYUDA PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	274,99
	AYUDA DEPORTIVA	87,48

ID DOCUMENTO: 20fPaEKYnKQkv2Izf2EwIMKyII=

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/210

Martes, 04 de noviembre de 2025

Pág 35

2027	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS JEFE DE EQUIPO	HORA EXTRA
TECNICOS	Ingeniero / Licenciado	983,55	1.376,38	206,55	
	Ingenieros Técnicos	969,16	1.357,33	203,52	
LABORATORIO	Analista de Primera	858,93	1.236,33	180,38	41,36
	Analista de Segunda	840,15	1.215,01	176,43	35,67
	Auxiliar	817,26	1.189,49	171,63	33,64
OFICINA DE TALLER	Jefe de sección	904,85	1.287,93	190,02	
	Contramaestre	864,08	1.242,11	181,46	
OFICINA DE ADMINISTRATIVA	Jefe de 1º	904,85	1.287,93	190,02	
	Jefe de 2ª	886,48	1.268,04	186,16	
	Oficial de 1ª	858,93	1.236,33	180,38	38,39
	Oficial de 2ª	840,15	1.215,01	176,43	35,67
	Auxiliar	817,26	1.189,49	171,63	33,64
SUBALTERNOS	Chofer camión, grúas, pala	836,01	1.200,92	175,56	
	Chofer de Carretilla	822,94	1.186,83	172,82	
PERSONAL DE REMUNERACION DIARIA	Oficial primera	27,87	40,10	5,85	38,39
	Oficial segunda	27,46	39,65	5,77	35,67
	Especialista / Eventual	25,82	37,45	5,42	33,21

COBRO MENSUAL	PRIMA ALEACIONES	622,29
	PRIMA HORNO/ DESGUACE	594,07
	PRIMA MANTENIMIENTO	594,07
	PRIMA INDIRECTA	594,07
	PLUS TRANSPORTE	38,68
	RESPONSABILIDAD MANTENIMIENTO / LABORATORIO	87,81
DIARIO	PLUS NOCTURNIDAD	16,68
	PLUS DE TURNICIDAD	10,08
	PLUS PRODUCTIVIDAD (DIA NATURAL)	0,97
OCASIONAL	COBERTURA PUESTO TRABAJO SIN DIA	235,14
	COBERTURA PUESTO DE TRABAJO CON DIA	130,94
	GRATIFICACION ESPECIAL	202,25
	PLUS PRIMA DE PLOMO	188,77
	PLUS CAMBIO FESTIVOS	69,51
	PLUS TURNICIDAD DOMINGOS O FESTIVOS	47,74
DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES	GRATIFICACION ABRIL	531,00
	GRATIFICACION SEPTIEMBRE	531,00
MEJORAS VOLUNTARIAS	CESTA DE NAVIDAD	242,70
	AYUDA ESCOLAR	134,84
	AYUDA PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	283,24
	AYUDA DEPORTIVA	90,11

