

## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

##### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**Convenio o acuerdo: MECALUX, S.A. FACTORÍA DE GRIJOTA (PALENCIA)**

**Expediente: 34/01/0053/2016**

**Fecha: 21/09/2016**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Código 34100071012012**

**Visto** el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **MECALUX, S.A.** (Código del Convenio Nº 34100071012012), que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 12-09-2016, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

#### **ACUERDA**

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 21 de septiembre de 2016.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

#### **CONVENIO MECALUX-PALENCIA 2016-2020**

##### **ARTÍCULO 1º - ÁMBITO DEL CONVENIO**

Afectará al personal que presta actualmente sus servicios en la empresa Mecalux, s.a. en su factoría de Grijota (Palencia), y a los que puedan ingresar en plantilla en esta misma factoría, en el futuro, siempre que estén encuadrados en alguna de las siguientes categorías profesionales:

**OFICIAL 1ª**

**OFICIAL 2ª**

**OFICIAL 3ª**

**ESPECIALISTA**

##### **ARTÍCULO 2º - VIGENCIA DEL CONVENIO**

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será por 5 años, es decir hasta el año 2020.

Los derechos y obligaciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que por la Jurisdicción competente se declarase la ilegalidad o ineficacia de alguno de los mismos, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

##### **ARTÍCULO 3º.- DENUNCIA**

Las conversaciones para la renovación de este Convenio se iniciarán antes del uno de Noviembre de 2020.

La denuncia del mismo deberá realizarse como mínimo 60 días antes de su finalización.

Caso de finalizar la vigencia de este Convenio antes de conseguir acuerdo sobre el que lo sustituya, quedará automáticamente prorrogado.

#### **SECCIÓN PRIMERA: JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS**

##### **ARTÍCULO 4º - JORNADA DE TRABAJO,**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada máxima de trabajo efectivo durante su vigencia de:

Para el año 2016	1.784 horas efectivas
Para el año 2017	1.784 horas efectivas
Para el año 2018	1.784 horas efectivas
Para el año 2019	1.784 horas efectivas
Para el año 2020	1.784 horas efectivas

Se acuerda que, en las horas efectivas de trabajo pactadas, se contabilizarán los 15 minutos de descanso del desayuno en cada jornada como tiempo efectivo de trabajo.

En los años 2017, 2018, 2019 y 2020 se negociará el calendario laboral, de forma que las vacaciones queden en un máximo de 24 días laborables.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales prestadas de lunes a viernes en régimen de turnos de mañana de 06 a 14 horas; tarde de 14 a 22 horas y noche de 22 a 06 horas cuando sea necesario, así como jornada partida de 08 a 17:30 horas con un descanso de una hora y media para la comida

Queda expresamente convenido que durante la vigencia de este convenio los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre se consideran como periodo vacacional, descontándolos de los 24 días laborables de vacaciones.

##### **ARTÍCULO 5º: CAMBIO DE HORARIO Y TRABAJO A TURNOS.**

Es facultad de la Dirección de la empresa la organización de los turnos de trabajo que estime necesario en cada momento para adaptarse a las exigencias de la demanda del mercado, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que se comunique a los trabajadores afectados, informando a los Representantes Legales de los Trabajadores de la necesidad, con una antelación mínima de dos días laborales
2. Entre el final de una jornada y el inicio de la otra, deberán mediar al menos 12 horas, siempre que ambas jornadas sean ordinarias.

Además, la Dirección de la empresa podrá implantar el sistema de trabajo 3T4, con excepción del periodo vacacional y las Fiestas de Navidad, en aquellos puestos que estando trabajando durante 3 turnos diarios no se cubran las necesidades del mercado, cumpliendo los siguientes requisitos específicos:

- 1) Que se comunique a los trabajadores afectados, informando a los Representantes Legales de los Trabajadores de la necesidad, con una antelación mínima de cinco días, tanto al inicio como al cese.
- 2) Que los ciclos de trabajo en el sistema 3T4 tengan una duración mínima de 28 o múltiplos de 28 días sucesivos, salvo para aquellos operarios que entren o inicien el ciclo para cubrir ausencias o accedan a este régimen por motivos de formación

Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la Empresa.

Así mismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o la concesión del permiso oportuno para el perfeccionamiento profesional o de formación con reserva del puesto de trabajo.

En todo lo demás, concerniente al trabajo a turnos la Empresa se pondrá de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

**ARTÍCULO 6º: HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 34 del estatuto de los trabajadores. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.  
  
A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.  
  
El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.
3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.
5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

El importe de las horas extraordinarias será:

<b>OFICIAL 1ª</b> .....	<b>14,12 €</b>
<b>OFICIAL 2ª</b> .....	<b>13,76 €</b>
<b>OFICIAL 3ª</b> .....	<b>13,52 €</b>
<b>ESPECIALISTA</b> .....	<b>13,31 €</b>

Cuando la hora extraordinaria se trabaje en festivo, el importe de elevará en 1,18 € por hora.

**ARTÍCULO 7º - TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVO**

Se establece un plus de festivo de 24,13 € para el personal que trabaje la jornada de los sábados a partir de las 6 horas y los domingos y festivos completos, o parte proporcional si indicada prestación no lo fuera a jornada completa. No se considerará festivo la jornada habitual nocturna que finalice en sábado.

**ARTÍCULO 8º - OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

Para todas las modalidades de contratación, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adquieren el compromiso de aceptar y estar a lo dispuesto en la legislación vigente.

- 8.1 Por lo que se refiere a los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos regulados en el artículo nº 1, apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y siempre que se reúnan los requisitos legalmente establecidos.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente 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.

Para el resto de modalidades de contratos de duración determinada, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores”.

8.2 En cuanto al contrato de relevo se estará conforme a lo dispuesto al vigente artículo 12.7 del ET viene redactado por la disposición final primera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social («B.O.E.» 2 agosto), en la redacción dada a la misma por el artículo 9 del R.D.-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo («B.O.E.» 16 marzo).

#### **ARTÍCULO 9º VACACIONES**

Se establece que dentro del período de vacaciones que corresponda a cada trabajador, éste podrá disfrutar 15 días de sus vacaciones en el mes que tuviera asignado (Julio/Agosto/ Septiembre), en cada año de vigencia del presente convenio.

Las vacaciones serán de 24 días laborables por año y serán disfrutadas dentro de la vigencia de este Convenio a razón del 25% del personal en los meses de Julio y Septiembre y del 50% en el mes de Agosto. Han de mantenerse los grupos durante toda la vigencia del convenio para evitar desigualdades en los meses de disfrute y con la siguiente rotación: el 50% de la plantilla que disfruta un año en Agosto, pasará el próximo año a disfrutar un 25% del personal en Julio y otro 25% en septiembre, de tal forma que los grupos de Julio y Septiembre pasarán para al año siguiente para Agosto. Con esto se crearán ciclos que se repetirán cada 4 años.

Siempre que las circunstancias de producción así lo aconsejen y excepcionalmente, la empresa podrá modificar las fechas de vacaciones de los trabajadores, adelantándolas, retrasándolas o fraccionándolas.

#### **ARTÍCULO 10 º - VACACIONES: RETRIBUCIÓN**

Las vacaciones se abonarán por 30 días naturales y serán abonados también aparte los días festivos incluidos dentro del periodo vacacional, salvo que dicho festivo sea sábado, si bien estos días se abonarán a razón del salario base establecido en el Artículo 33 incrementado con la parte proporcional del sábado y del domingo más el plus de antigüedad que corresponda según el presente Convenio.

Los recibos de salarios reflejarán los conceptos salariales como un mes normal. Aparecerán los conceptos fijos con el mismo detalle que un mes más y se añadirá una línea de Complemento Vacaciones que será el resultante de la media de variables (incentivo, tóxicos, nocturnos...).

Se abonarán por el promedio de los tres meses anteriores al periodo que realmente se disfruten las vacaciones.

#### **ARTÍCULO 11º - VACACIONES: ACUERDOS INDIVIDUALES; PERSONAL DE NUEVO INGRESO Y PERSONAL EVENTUAL**

Se podrá llegar a acuerdos individuales distintos sobre las vacaciones entre la Dirección y comité de empresa y cada uno de los trabajadores, en cuyo caso deberá incluir el acuerdo tanto las fechas del disfrute como la percepción que corresponda. Si no se llega a tal acuerdo, deberán disfrutarse siempre en las condiciones establecidas en los artículos anteriores.

El período establecido es el que corresponde a un año de trabajo en la empresa. No obstante, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el personal que, por ser de nuevo ingreso, excedencia o cualquier otra situación de baja en la que no se devengue derecho a vacaciones, se hará un prorrateo de días de vacaciones a disfrutar, tomando como fecha para el cálculo el 31 de mayo de cada año en el que concurra esta situación.

#### **ARTÍCULO 12º - CALENDARIO LABORAL**

Para el año 2016 se mantendrá vigente el calendario ya acordado. Para 2017, 2018, 2019 y 2020 se definirá, una vez se publiquen las fiestas oficiales y conforme a las horas de trabajo efectivas establecidas para cada anualidad.

Queda expresamente convenido entre las partes, que durante la vigencia de este Convenio, los días 5 de Enero, 24 y 31 de Diciembre se contarán como periodo vacacional descontándolos de los 24 días laborables de vacaciones.

#### **ARTÍCULO 13º - VACACIONES: CALENDARIO**

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores, confeccionarán el calendario de vacaciones que deberá estar ultimado antes del 30 de Marzo, para que se pueda garantizar en todos los casos, que la totalidad de la plantilla pueda disfrutarlas dentro del año natural correspondiente.

**ARTÍCULO 14º - VACACIONES: RECLAMACIONES AL CALENDARIO PROVISIONAL**

Dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, el personal podrá formular las reclamaciones y observaciones que considere oportunas, tramitándolas a través de sus representantes legales, quienes resolverán conjuntamente con la dirección de la empresa los casos presentados, dentro de los quince días siguientes a su formulación.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna, o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo, del que se dará conocimiento al personal.

**ARTÍCULO 15º - VACACIONES: CASOS ESPECIALES**

El tiempo en situaciones de excedencia no produce derecho a vacaciones.

**ARTÍCULO 16º - VACACIONES: OBLIGATORIEDAD DE SU DISFRUTE**

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos, ello conforme al art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 17º - PERMISOS RETRIBUIDOS**

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Asistencia a consulta médica de especialistas: Por el tiempo necesario
- b) Asistencia a consulta médico general o de cabecera: Por 16 horas anuales, las cuales podrán ser utilizadas por el propio trabajador o para acompañamiento a consulta médica, de cabecera o especialista, con parientes de primer grado de consanguinidad.
- c) Un día natural. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres coincidiendo con el día de la boda.
- d) Dos días laborables: Por nacimiento de hijo.
- e) Tres días naturales: Por accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos). La licencia será disfrutada durante el hecho causante y no obligatoriamente consecutivo.
- f) Dos días naturales: Por accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). La licencia será disfrutada durante el hecho causante y no obligatoriamente consecutivo.
- g) Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
- h) Dos días naturales: Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos)
- i) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

En los casos a que se refieren los apartados d), e), f), g) y h) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden, exclusivamente para cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Como complemento de este artículo se estará a los que establecen los apartados c), d) y e) del punto 3 y puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de consideración de parentescos, tendrán el mismo reconocimiento los generados por matrimonio como los generados por constitución de pareja de hecho legalmente registrada.

De igual forma, se harán extensivos los permisos referidos en los apartados b), e) y g) por lo que respecta a los hijos consanguíneos de la pareja de hecho legalmente registrada del trabajador o trabajadora.

**ARTÍCULO 18º - PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

El trabajador tendrá derecho sin retribución alguna a los siguientes permisos:

- a) El disfrute de los necesarios para concurrir a exámenes

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

d) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia a cursos de formación profesional, a la concesión del permiso oportuno para perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.

e) Los permisos no retribuidos podrán ser recuperados en horas de trabajo en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.

#### **ARTÍCULO 19º - MATERNIDAD**

Este artículo queda regulado por lo establecido en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores

#### **ARTÍCULO 20º: EXCEDENCIAS**

Este apartado estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores

### **SECCIÓN SEGUNDA – PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO**

#### **ARTÍCULO 21º: EFICACIA Y RENDIMIENTOS**

Todo trabajador, está obligado a trabajar con correcta eficacia y rendimiento normal.

Es eficacia correcta, la que exige del trabajador la saturación de su jornada y puesto de trabajo, así como la consecución de la cantidad y calidad a obtener en el producto o servicio de que se trate.

Se considera rendimiento correcto o normal el que habitualmente y de ordinario se viene obteniendo en el período de seis meses naturales anteriores en idénticas condiciones de trabajo.

Se considera rendimiento mínimo, el equivalente a 60 puntos de la escala Bedaux.

Se considera rendimiento óptimo, el equivalente a 80 puntos de la escala Bedaux.

#### **ARTÍCULO 22º - TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR O INFERIOR A LA OSTENTADA**

En caso de que un trabajador realice funciones propias de una categoría inferior o superior a la que tenga reconocida, se estará a lo que dispone la legislación vigente (actual artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores) tanto respecto de la retribución, como de la clasificación procedente o duración de la realización de estas funciones.

#### **ARTÍCULO 23º - JUBILACIONES ESPECIALES**

La edad de jubilación anticipada y jubilación parcial, así como la modalidad contractual de los contratos de relevo, estará regulada conforme a la legislación vigente en cada momento que será aplicable también para la jubilación ordinaria.

Los trabajadores adscritos al plan de jubilación parcial para trabajadores del centro de trabajo de la entidad MECALUX SA en Palencia, registrado en el INSS el pasado día 15 de abril de 2013 al amparo de lo previsto en el artículo 8 del RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, podrán previo acuerdo con la empresa, acceder a la situación de jubilación parcial en los términos expresamente previstos en el plan de jubilación parcial anteriormente referenciado, mediante la suscripción simultánea de un contrato de relevo, siempre y cuando el trabajador solicitante reúna las condiciones de acceso previstas en la normativa aplicable con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

Los restantes trabajadores del centro de trabajo de la entidad MECALUX SA en Palencia, podrán previo acuerdo con la empresa acceder asimismo a la situación de jubilación parcial mediante la suscripción simultánea de un contrato de relevo, en los términos establecidos en cada momento por la legislación vigente que sea de aplicación.”

El trabajador que desee optar a la jubilación anticipada o jubilación parcial, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

En cualquier caso, debe existir siempre mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

#### **ARTÍCULO 24º - TRABAJADORES DISCAPACITADOS**

La Empresa tendrá la obligación de emplear hasta un número de discapacitados no inferior al 2% de su plantilla, siempre que entre las vacantes que se produzcan existan puestos compatibles para ellos.

#### **ARTÍCULO 25º - CAPACIDAD DISMINUIDA**

En esta materia, las partes se vinculan a lo presente y establecido en el Real Decreto 1451/83 y en el RD170/2004. Se estará en cada momento a lo regulado por la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 26º - RECONOCIMIENTO MEDICO**

Se estará a lo que determina la Ley 31/1.995 y en particular el artículo 22 de la citada Ley.

El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo.

#### **ARTÍCULO 27º - DESPLAZAMIENTOS**

En este artículo se estará a lo dispuesto en art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 28º - PRENDAS DE TRABAJO**

Al personal se le facilitarán dos prendas de trabajo en el año, haciéndose entrega la primera de ellas (prenda de verano) en la primera quincena del mes de Mayo y la segunda de ellas en la segunda quincena de Octubre (prenda de invierno).

Cuando la prenda entregada no se haya utilizado en el trabajo en ninguna ocasión, bien por razones de baja por I.T. o cualquier otro motivo de inasistencia al trabajo, no tendrá derecho a reclamar otra hasta el nuevo periodo en que no concorra esta circunstancia.

A todos los trabajadores se les entregará también a la vez que la prenda de verano una toalla.

Asimismo, se entregará a cada operario que lo solicite, un par de botas de seguridad, cada vez que las necesite, devolviendo en cada caso las usadas.

### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **ARTÍCULO 29º - PRINCIPIOS GENERALES**

- A) Los impuestos, cargas sociales que gravan o puedan gravar en el futuro las percepciones de los trabajadores, serán satisfechas conforme a la norma legal que los regule.
- B) Las percepciones que figuran en el presente capítulo, vienen siempre referidas a ingresos brutos, por lo cual, sobre las mismas, deberán considerarse los descuentos legales que en cada caso correspondan.

#### **ARTÍCULO 30º - RETRIBUCIONES. SALARIO BASE**

- 1) El Trabajador, por jornada completa con eficiencia correcta y rendimiento normal, para el ejercicio de 2016 a partir de la entrada en vigor del presente convenio percibirá el salario que se encuadra su categoría profesional, según la tabla siguiente:

<b>OFICIAL 1ª</b> .....	<b>30,66 €</b>
<b>OFICIAL 2ª</b> .....	<b>29,74 €</b>
<b>OFICIAL 3ª</b> .....	<b>29,11 €</b>
<b>ESPECIALISTA</b> .....	<b>28,61 €</b>

- 2) Para el cálculo de las horas trabajadas se multiplicará por 7 (una semana) el importe por categoría profesional del apartado anterior, esta cantidad se dividirá entre 40 (horas de trabajo semanales) dando el siguiente resultado:

<b>OFICIAL 1ª</b> .....	<b>5,37 €</b>
<b>OFICIAL 2ª</b> .....	<b>5,20 €</b>
<b>OFICIAL 3ª</b> .....	<b>5,09 €</b>
<b>ESPECIALISTA</b> .....	<b>5,01 €</b>

**ARTÍCULO 31º – DEVENGO**

Los pluses de Asistencia, Transporte, Turnos, Nocturnos, Jefatura de equipo se devengarán por día trabajado.

**ARTÍCULO 32º - ANTICIPOS**

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos hasta una cantidad igual al 90 por 100 de los salarios devengados en el momento de presentar la solicitud, siempre que justifiquen ante la Dirección de la Empresa, la necesidad urgente del anticipo.

**ARTÍCULO 33º - PRIMA DE ASISTENCIA**

Se establece una prima de asistencia en la cuantía de 6,35 € por día real de asistencia al trabajo, con exclusión por tanto de los sábados, ya que en el cálculo de dicha prima ya se ha tenido en cuenta la parte proporcional de dichos días

No se deducirá el importe de plus de asistencia si la no asistencia justificada se recupera de acuerdo a lo especificado en el artículo 18 e).

Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo, y que no hayan tenido un permiso previo por escrito, producirán la pérdida de esta prima con arreglo a la siguiente escala:

- 1) Por una falta, pérdida de la percepción correspondiente a dos días es decir 12,70 €
- 2) Por dos faltas pérdida de la percepción correspondiente a cinco días es decir 31,75 €
- 3) Por tres faltas pérdida de la percepción correspondiente a diez días es decir 63,50 €
- 4) Por cuatro faltas, pérdida de la percepción correspondiente a quince días es decir 95,25 €
- 5) Por cinco faltas, pérdida de la percepción correspondiente al total de la prima del mes en que se produzcan.

**ARTÍCULO 34º - PLUS DE TRANSPORTE**

Se establece asimismo un plus de transporte en la cuantía de 4,94 € por día real de asistencia al trabajo y con las mismas condiciones indicadas para la prima de asistencia.

**ARTÍCULO 35º - PLUS DE ANTIGÜEDAD**

La antigüedad queda congelada en su cómputo al 31 de diciembre de 2012, por lo que desde el día 1 de enero de 2013, el importe de antigüedad consolidada será de carácter no compensable ni absorbible y no sufrirá revalorización alguna durante toda la vigencia de la relación laboral en la empresa.

A fecha 31 de diciembre del 2012, se realizará un cálculo para determinar las fracciones de quinquenios que correspondan a cada trabajador y la cantidad resultante, se sumará al importe correspondiente de los quinquenios ya cumplidos.

**ARTÍCULO 36º - PLUS DE JEFATURA DE EQUIPO**

El trabajador que actúe como Jefe de Equipo, percibirá durante el tiempo que desempeñe dicho puesto, un plus consistente en el 20% calculado sobre el salario base establecido en el artículo 30 apartado 2) del presente Convenio.

Se establece un incremento en el precio unitario de la jefatura de equipo en los siguientes meses: Abril, Mayo y Junio (para la paga de Julio) y de Septiembre, Octubre y Noviembre (para la paga de Diciembre).

Este incremento compensa la posible pérdida que se pudiera dar en cada caso por el cambio efectuado en el cálculo de las pagas extraordinarias con respecto al sistema anterior vigente hasta 31-12-2011, ya que para el cálculo del importe fijo no se tuvo en cuenta el concepto de jefatura de equipo.

	<b>Jefatura Equipo</b>
	Incremento por hora en los meses de Abr., Mayo, Jun., Sept., Oct., Nov.
Especialista	0.34 €
Oficial de 3ª	0,34 €
Oficial de 2ª	0,35 €
Oficial de 1ª	0,36 €



**ARTÍCULO 37º - SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN**

Se establecerá un fondo de prima global mensual formado por la suma de todas las retribuciones del mes (jornales trabajados) y correspondientes a los trabajadores y el 45% de lo que sumen los mencionados jornales, constituirá la prima global de cada mes.

**REPARTO DEL INCENTIVO**

- 1) Mensualmente se establecerán unos coeficientes individuales que consistirán en el resultado de multiplicar el número de horas (tanto normales como extraordinarias) trabajadas por cada uno, por la puntuación que, individual y mensualmente, asignará la Comisión nombrada al efecto, compuesta por 3 personas (Director de Factoría, Jefe de taller y el técnico de control de la producción), ponderando la totalidad de factores que concurran en la producción individual de cada operario, como por ejemplo, calidad, cantidad, puntualidad, asistencia, responsabilidad, teniendo fundamentalmente en cuenta los rendimientos controlados informáticamente.
- 2) Cuando la Comisión haya decidido la puntuación individual de cada operario, correspondiente al mes, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa antes de su publicación en el tablón de anuncios.
- 3) Si alguna variación o caso concreto llegara a precisar alguna aclaración por parte del Comité de Empresa, la Comisión informará al mismo sobre los motivos, sin que esto suponga reducción de las atribuciones de la Comisión para fijar la puntuación según su criterio.
- 4) Para aplicar individualmente la parte de prima colectiva que corresponda a cada trabajador, se dividirá el total de dicha prima entre la suma de todos los coeficientes individuales citados en el punto 1), siendo este resultado el valor mensual del punto, el cual, multiplicado por el respectivo coeficiente individual, dará el importe a percibir de prima a la producción por cada operario.
- 5) El total devengado por cada productor, será la suma de su salario base, más antigüedad, jefatura de equipo, prima de asistencia, locomoción, beneficios, turnos, nocturno y el importe de la prima a la producción que individualmente le corresponda, así como el posible plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad
- 6) La prima que individualmente corresponda al trabajador, en el conjunto de lo percibido tanto por horas normales como horas extraordinarias al precio hora normal, en ningún caso podrá ser inferior al 25% de su salario base, considerando como tal, para las horas, el que figura en el artículo 30 apartado 2) anterior y siempre que durante el mes correspondiente, su rendimiento hubiera sido normal. Además de este 25% percibirá el resto de emolumentos que le correspondan y establecidos en este Convenio.
- 7) El importe del incentivo se calculará con el cierre de las variables el día 15 del mes en curso, liquidando siempre por periodos de meses completos calculadas a caballo entre dos meses. Aquellos trabajadores afectados por el cálculo de las variables con el sistema anterior, es decir, computando las variables desde el día 1 hasta el final de cada mes, la empresa adelantará en el primer mes del cambio el importe de las variables comprendidas desde el 16 al final del mes y este importe adelantado se regularizará al final de la vida laboral de cada trabajador.

**ARTÍCULO 38º - PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Se establece un precio fijo por categoría y antigüedad para cada paga en el año 2016:

	Sin Antigüedad	1 Quinquenio	2 Quinquenios	3 Quinquenios	4 Quinquenios
Especialista	1.592,57 €	1.650,26 €	1.707,95 €	1.765,64 €	1.823,33 €
Oficial de 3ª	1.607,10 €	1.665,80 €	1.724,50 €	1.783,20 €	1.841,90 €
Oficial de 2ª	1.624,13 €	1.683,98 €	1.743,83 €	1.803,68 €	1.863,53 €
Oficial de 1ª	1.652,50 €	1.714,25 €	1.776,00 €	1.837,75 €	1.899,50 €

Se establece un incremento en los precios unitarios de cada variable: nocturno, jefatura de equipo y descanso 3T4 (jornada, mensual o precio hora) en los siguientes meses: Abril, Mayo y Junio (para la paga de Julio) y de Septiembre, Octubre y Noviembre (para la paga de Diciembre).

Estos incrementos compensan la posible pérdida que se pudiera dar en cada caso por el cambio efectuado en el cálculo de las pagas extraordinarias con respecto al sistema anterior vigente hasta 31-12-2011, ya que para el cálculo del importe fijo no se tuvieron en cuenta los conceptos de nocturno,

jefatura de equipo y plus de alteración del descanso. Esta diferencia se incrementará en el precio unitario de cada variable en los meses indicados:

	Nocturno	Jefatura Equipo	Descanso 3T4
	Incremento por jornada	Incremento por hora	Incremento por jornada
Especialista	3,94 €	0,34 €	25,48 €
Oficial de 3ª	4,00 €	0,34 €	25,48 €
Oficial de 2ª	4,06 €	0,35 €	25,48 €
Oficial de 1ª	4,14 €	0,36 €	25,48 €

La paga extraordinaria de Julio se abonará el 30 de Junio y la de Navidad el 22 de Diciembre.

Además de las dos pagas extraordinarias citadas en el párrafo anterior, el personal afectado por este convenio percibirá a lo largo del año, una tercera paga extraordinaria prorrateada por días de asistencia al trabajo en las cuantías siguientes incrementadas en el plus de antigüedad que corresponda a cada trabajador según su categoría profesional y cuyos importes por día de trabajo son los siguientes:

<b>OFICIAL 1ª</b> .....	<b>4,68 €</b>
<b>OFICIAL 2ª</b> .....	<b>4,53 €</b>
<b>OFICIAL 3ª</b> .....	<b>4,48 €</b>
<b>ESPECIALISTA</b> .....	<b>4,41 €</b>

A continuación, se detalla tabla con los importes de la fracción de quinquenio correspondiente para cada categoría.

	Quinquenio paga	Fracción quinquenio
ESPECIALISTA	57,69 €	0,9615 €
OFICIAL 3ª	58,70 €	0,9783 €
OFICIAL 2ª	59,85 €	0,9975 €
OFICIAL 1ª	61,75 €	1,0291 €

Para determinar el importe a retribuir en las pagas extras de Junio y Navidad como consecuencia de consolidar la antigüedad a fecha del 31/12/2012, se tendrá que realizar la siguiente fórmula:

Fracción de quinquenio \* número de meses del quinquenio incompleto

Ejemplo Oficial 1ª con antigüedad del 28/11/1.999  $\Rightarrow$  1,0291 \* 37 meses = 38.08 €

#### **ARTÍCULO 39º - TRABAJO A TURNOS. EN JORNADA NOCTURNA**

Para el régimen de trabajo a turnos, se establece un plus de turnicidad en la cuantía de 3,68 € por día trabajado.

Cuando la prestación de servicios sea en jornada nocturna (se entiende por jornada nocturna la comprendida entre las 22 horas y las 6 de la mañana), percibirá un plus según su categoría profesional cuyos importes por día de nocturno son los siguientes:

<b>OFICIAL 1ª</b> .....	<b>12,56 €</b>
<b>OFICIAL 2ª</b> .....	<b>12,29 €</b>
<b>OFICIAL 3ª</b> .....	<b>12,14 €</b>
<b>ESPECIALISTA</b> .....	<b>11,96 €</b>

Se establece un incremento en el precio unitario de nocturno en los siguientes meses: Abril, Mayo y Junio (para la paga de Julio) y de Septiembre, Octubre y Noviembre (para la paga de Diciembre).

Este incremento compensa la posible pérdida que se pudiera dar en cada caso por el cambio efectuado en el cálculo de las pagas extraordinarias con respecto al sistema anterior vigente hasta 31-12-2011, ya que para el cálculo del importe fijo no se tuvo en cuenta el concepto de nocturno.

	<b>Nocturno</b>
	Incremento por jornada en los meses de Abr., Mayo, Jun., Sept., Oct., Nov.
Especialista	3,94 €
Oficial de 3ª	4,00 €
Oficial de 2ª	4,06 €
Oficial de 1ª	4,14 €

Este plus de nocturnidad no es incompatible con el de turnicidad.

#### **ARTÍCULO 40º - TRABAJO EN RÉGIMEN 3T4**

Se establece un plus de 86,99 € diarios por alteración de descanso para cada uno de los sábados, domingos y festivos o parte proporcional en el caso de no trabajar la jornada completa.

Se establece un incremento en el precio unitario de trabajo en régimen 3T4 en los siguientes meses: Abril, Mayo y Junio (para la paga de Julio) y de Septiembre, Octubre y Noviembre (para la paga de Diciembre).

Este incremento compensa la posible pérdida que se pudiera dar en cada caso por el cambio efectuado en el cálculo de las pagas extraordinarias con respecto al sistema anterior vigente hasta 31-12-2011, ya que para el cálculo del importe fijo no se tuvo en cuenta el concepto de trabajo en régimen 3T4.

	<b>Trabajo en régimen 3T4</b>
	Incremento por hora en los meses de Abr., Mayo, Jun., Sept., Oct., Nov.
Especialista	25,48 €
Oficial de 3ª	25,48 €
Oficial de 2ª	25,48 €
Oficial de 1ª	25,48 €

1,5 días de compensación al mes por ciclo de 28 días, abonado como horas extras

Los días de fiesta que se trabaje recibirá además del concepto de día festivo que marca el convenio, el importe correspondiente a horas extras festivas, más el plus por alteración de descanso.

En cuanto al sistema de rotación se realizará en turnos rotativos durante los 7 días de la semana en ciclos de 28 días, excepto el sábado en turno de noche.

#### **ARTÍCULO 41º - DIETAS**

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán dietas que se abonarán en la cuantía siguiente. Dentro del territorio nacional la dieta entera será de 32,99 €, siendo la media dieta de 12,44 €.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del medio día, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa.

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

No se adquiere derecho a dieta, cuando los trabajos se llevan a cabo en locales pertenecientes a la misma Empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda

de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la Empresa. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo, resulta ser la residencia del productor, siempre que independientemente de cada circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajadores las realicen en locales que no sean habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

#### **ARTÍCULO 42º - PAGO DE SALARIOS. LIQUIDACIÓN POR FINIQUITO**

##### *PAGO DE SALARIOS:*

La Empresa deberá abonar el último día de cada mes los salarios devengados en el mes en curso

##### *LIQUIDACIÓN POR FINIQUITO:*

La liquidación y/o finiquito se entregará con una antelación al cese, de 48 horas. Si la empresa no hace entrega de los cálculos que contendrá la liquidación definitiva, esta se verá obligada a abonar el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso.

#### **ARTÍCULO 43º - INDEMNIZACIÓN AL CESE (EVENTUALIDAD)**

Se aplicará la legislación vigente en materia de contratación.

#### **ARTÍCULO 44º - REVISIÓN SALARIAL**

Las tablas salariales se actualizarán conforme a las disposiciones detalladas a continuación para las diferentes anualidades:

Para el año 2016 aplicación de incremento 0,70% sobre las tablas salariales del año 2015.

Para el año 2017 se pacta un incremento del 0,90% para todos los conceptos más una cláusula de revisión que será de aplicación sobre la Tabla Salarial vigente a 31 de Diciembre de 2016, y que consistirá en la diferencia entre el IPC real del año a 31/12/2017 y el 0,9%. La presente Cláusula de Revisión tendrá efectos retroactivos a partir de la fecha que el IPC real (editado por el I.N.E.) supere el aludido 0,9%, momento en el que se generará el diferencial entre el 0,9% y el IPC definitivo a 31/12/2017. El % adicional que pueda resultar, servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del 2018.

Para el año 2018 se pacta un incremento del 0,90% para todos los conceptos más una cláusula de revisión que será de aplicación sobre la Tabla Salarial vigente a 31 de Diciembre de 2017, y que consistirá en la diferencia entre el IPC real del año a 31/12/2018 y el 0,9%. La presente Cláusula de Revisión tendrá efectos retroactivos a partir de la fecha que el IPC real (editado por el I.N.E.) supere el aludido 0,9%, momento en el que se generará el diferencial entre el 0,9% y el IPC definitivo a 31/12/2018. El % adicional que pueda resultar, servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del 2019.

Para el año 2019 se pacta un incremento del 0,90% para todos los conceptos más una cláusula de revisión que será de aplicación sobre la Tabla Salarial vigente a 31 de Diciembre de 2018, y que consistirá en la diferencia entre el IPC real del año a 31/12/2019 y el 0,9%. La presente Cláusula de Revisión tendrá efectos retroactivos a partir de la fecha que el IPC real (editado por el I.N.E.) supere el aludido 0,9%, momento en el que se generará el diferencial entre el 0,9% y el IPC definitivo a 31/12/2019. El % adicional que pueda resultar, servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del 2020.

Para el año 2020 se pacta un incremento del 0,90% para todos los conceptos más una cláusula de revisión que será de aplicación sobre la Tabla Salarial vigente a 31 de Diciembre de 2019, y que consistirá en la diferencia entre el IPC real del año a 31/12/2020 y el 0,9%. La presente Cláusula de Revisión tendrá efectos retroactivos a partir de la fecha que el IPC real (editado por el I.N.E.) supere el aludido 0,9%, momento en el que se generará el diferencial entre el 0,9% y el IPC definitivo a 31/12/2020. El % adicional que pueda resultar, servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

Las citadas revisiones salariales, caso de que operasen se abonarán en una sola paga, durante el primer trimestre del año siguiente a cada año de vigencia de este convenio.

#### **ARTÍCULO 45º - AYUDA ESCOLAR**

Se abonará por este concepto el importe de 87,08 € por cada uno de los hijos del trabajador y año, con límite de edad de 21 años, que se justifique ante la Empresa de estar cursando estudios de

Educación Infantil, Primaria, Secundaria, Bachiller, FP Ciclo Formativo en su Grado Medio, FP Ciclo Formativo en su Grado Superior, Estudios Universitarios y en centros autorizados por el Ministerio de Educación.

Dicho importe se abonará únicamente a aquel personal con derecho a esta ayuda, que se halle en alta en la Empresa el día 30 de Septiembre de cada año de vigencia del presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 46º PREAVISO Y CESES**

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

- Personal con mando: **Un mes**
- Resto de personal: **Quince días naturales**

El incumplimiento del preaviso dará lugar a que la empresa deduzca de la liquidación de sueldos y salarios pendientes, la cantidad correspondiente al salario de los días de falta de preaviso.

#### **ARTÍCULO 47º - DERECHOS SINDICALES**

Los trabajadores tienen derecho al ejercicio de la acción sindical en la Empresa, en la forma que establece el presente Convenio Colectivo.

A los efectos anteriores, la empresa está obligada:

- a) Respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- b) Que los trabajadores afiliados a un sindicato, debidamente implantado, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con las condiciones que a continuación se determinarán.
- c) No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical legal.
- d) Los citados sindicatos podrán remitir información a la Empresa si dispone de suficiente y apreciable afiliación, afín de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La distribución de información sindical se realizará a través de los medios que la empresa disponga para tal fin (tabloneros de anuncios, etc).

#### **ARTÍCULO 48º - PERMISOS POR RAZONES SINDICALES**

Todo trabajador perteneciente a una central sindical debidamente implantada y que ostente cargo sindical de relevancia provincial, al nivel de secretario del sindicato respectivo o nacional, en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo que se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicita, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

#### **ARTÍCULO 49º - COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA**

Este artículo se regirá según lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 50º - GARANTÍAS DE LOS CARGOS SINDICALES**

Los miembros del Comité de Empresa, gozarán de las siguientes garantías:

- a) No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión cuando el despido o la sanción se fundamente en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.  
  
Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité de Empresa, así como el Delegado Sindical de la central a que pertenezca, si lo hubiere.
- b) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.
- c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

- d) Podrán ejercitar la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir.
- e) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien podrán acumular las de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total mensual que determine la Ley y siempre que lo hayan comunicado previamente a la Dirección de la Empresa

No se computará dentro del máximo legal de horas de exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de tales trabajadores como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivo que les afecten o por lo que se refiera a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

- f) Los miembros del Comité de Empresa, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su Sindicato, Institutos de formación u otras entidades.

### **SALUD LABORAL**

#### **ARTÍCULO 51º**

Las partes que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos de su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

Los trabajadores y sus representantes legales participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo referente a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medias de Seguridad e Higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En la empresa deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de los riesgos para la salud con preferencia respecto a las personales. En todo caso, las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del medio ambiente, derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a trabajadores y empleadores, por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, la empresa deberá dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

En lo no especificado en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995.

### **INGRESOS. PERIODOS DE PRUEBA. ESCALAFONES. ASCENSOS Y CESES VOLUNTARIOS**

#### **ARTÍCULO 52º - INGRESOS**

El empresario comunicará a los representantes de los trabajadores los puestos de trabajo a cubrir, y posteriormente hará la entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo suscrito debidamente diligenciada por el INEM

**ARTÍCULO 53º - PERIODO DE PRUEBA**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores.

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

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

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

**ARTÍCULO 54º - ESCALAFONES**

La Empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal.

En su confección deberá especificarse:

- a) Nombre y Apellidos
- b) Fecha de ingreso en la empresa
- c) Categoría profesional a la que pertenece el trabajador
- d) Fecha de alta en la categoría profesional
- e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional. En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si ésta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de 15 días.

En todo lo relacionado con la asignación y aplicación de categorías profesionales se estará a lo indicado en el acuerdo sobre las mismas.

**ARTÍCULO 55º - ASCENSOS**

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

- A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la Empresa.
- B) Para ascender a una categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia para optar a las pruebas, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias:
  - a) Titulación adecuada
  - b) Conocimiento del puesto de trabajo
  - c) Historial profesional
  - d) Haber desempeñado función de superior categoría profesional
  - e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
- C) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más Antigo.

Los representantes legales de los trabajadores podrán comprobar la aplicación correcta de lo anteriormente señalado, si así lo solicitan.

**ARTÍCULO 56º - FORMACIÓN PROFESIONAL**

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas de la Empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograrla necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo) Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe al desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestra empresa, en el ámbito nacional e internacional, y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

Será de aplicación en este artículo lo acordado en el Plan de Formación de Empresa que año a año viene impartiendo, se informará a las partes del grado de ejecución en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Aquellas acciones formativas que se consideren necesarias para el trabajo, se consensuará con el Comité de Empresa la conveniencia de la asistencia.

#### REDIMEN DISCIPLINARIO

##### ARTÍCULO 57º - FALTAS Y SANCIONES

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

##### ARTÍCULO 58º - GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en **leve, grave y muy grave**.

##### ARTÍCULO 59 º - FALTAS LEVES

Se considerarán como faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material
- e) Falta de aseo o limpieza personal
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

##### ARTÍCULO 60º - FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
- b) Falta de dos a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.



- f) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa,
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

#### **ARTÍCULO 61º - FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres 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 de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa durante el trabajo o cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia
- l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso
- m) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

#### **ARTÍCULO 62º - REGÍMEN DE SANCIONES**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

**ARTÍCULO 63º - SANCIONES**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

## a) POR FALTAS LEVES

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

## b) POR FALTAS GRAVES

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

## c) POR FALTAS MUY GRAVES

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días
- Despido

**ARTÍCULO 64º - PRESCRIPCIÓN DE FALTAS**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- Faltas leves: 10 días
- Faltas graves: 20 días
- Faltas muy graves: 60 días

Todas ellas 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.

**MEJORAS SOCIALES****ARTÍCULO 65º**

Percepción en caso de I.T. En caso de incapacidad temporal se observarán las siguientes normas:

## a) Enfermedad común o accidente no laboral.

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, debidamente autorizado por los servicios médicos de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la suma del salario base más el plus de asistencia desde el primer día del inicio de la I.T., siempre y cuando se trate de la primera baja por estos conceptos dentro del año natural.

En la segunda o sucesivas situaciones de I.T. por estas mismas causas, la empresa completará el 100 por 100 de los conceptos anteriormente reseñados, a partir del día 15 del inicio, salvo que el trabajador haya sido hospitalizado en cuyo caso se observará lo perceptuado en el párrafo primero del presente apartado.

Los plazos reglamentarios de entrega por el trabajador de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, así como de los partes médicos de alta en las situaciones de I.T. tal y como se establece en la Orden de fecha 19.06.97 serán los siguientes:

Parte médico de baja y confirmación: El trabajador remitirá una copia a la empresa en el plazo de tres días contados a partir de la fecha de su expedición

Parte médico de alta: El trabajador, remitirá una copia a la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes.

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

## b) Accidente laboral o enfermedad profesional

En caso de I.T. como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditado por los servicios médicos correspondientes, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario hasta alcanzar el 100x100 de la base de cotización por accidente y enfermedad profesional, desde el primer día en que el trabajador se encuentre en esta situación y sin que a efectos económicos exista limitación alguna en cuanto al número de bajas en cada año natural.

Lo preceptuado en este artículo para ambos casos, tendrá una duración máxima de doce meses. Excepto para los casos de accidente de trabajo cuya duración será de dieciocho meses.

- c) En todo caso se respetará como percepción mínima las cantidades que abone la Seguridad Social o Mutua Patronal.
- d) Con independencia de las acciones que en cada caso puedan adoptarse para reducir el absentismo, se conviene expresamente que en los supuestos de baja de I.T. aquellos trabajadores que en el año inmediatamente anterior al hecho causante tuvieran cinco o más faltas injustificadas de ausencia al trabajo, no serán completados por ningún porcentaje a cargo de la empresa, mientras se extienda la situación de I.T.

#### **ARTÍCULO 66º - INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE, INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ. DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO.**

La Empresa vendrá obligada a concertar en el plazo de dos meses a contar desde la firma del presente Convenio, bien colectivamente, bien individualmente una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento de los trabajadores, invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, por el accidente de trabajo, incluidos los accidentes laborales "in itinere", que garanticen a los herederos legales del trabajador, haya o no responsabilidad de la empresa, una indemnización por importe de 35.000 € durante toda la vigencia del convenio.

#### **ARTÍCULO 67º - AYUDA A DISCAPACITADOS**

La Empresa se compromete a suscribir una póliza con cualquiera de las entidades aseguradoras, que garantice en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta del trabajador, una indemnización por hijo disminuido físico o psíquico en grado igual o superior al 33% de su capacidad en cuantía de 35.000 €, a percibir por una sola vez, durante toda la vigencia del convenio.

EL trabajador vendrá obligado a comunicar por escrito la existencia de hijo discapacitado en grado igual o superior al 33% a la empresa, dentro de un plazo de seis meses a partir de la firma del presente convenio.

Esta indemnización empezará a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan y tener conocimiento de ello la Empresa, a partir de dos meses.

#### **ARTÍCULO 68º - VIGILANCIA DEL CONVENIO**

Para la misión de vigilancia y cumplimiento de lo pactado en este Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma y otros dos representantes de los trabajadores nombrados por el Comité de Empresa.

El domicilio de esta Comisión será en los locales de la propia Empresa, sitios en Grijota (Palencia)

Las partes atribuyen a la Comisión Paritaria las funciones de conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir tras el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En tal supuesto, tras el transcurso del plazo máximo de negociación previsto en el citado precepto, en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, sin alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión Paritaria no hubiera alcanzado un acuerdo en los aspectos referidos al presente párrafo, o no se hubiera solicitado su intervención, las partes se someten expresamente a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

En todo lo no regulado expresamente en este convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29

de Julio de 1970, que se asume como norma complementaria para los firmantes, así como a las disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, salvo lo que pueda establecerse en el Convenio Provincial para las industrias siderometalúrgicas que queda en todo sustituido por el presente.