



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2019 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 LINGOTES ESPECIALES, SA, 2019-2022 (Código 47000282011983)

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LINGOTES ESPECIALES, SA, 2019-2022 (Código 47000282011983) suscrito el día 21 de junio de 2019 de una parte, por los representantes de la empresa de Lingotes Especiales, SA, y de otra, por los representantes de los trabajadores, el Comité de Empresa, con representantes de UGT, SIVAME y CCOO, con fecha de entrada en este Organismo el 24 de junio de 2019 y vista la posterior subsanación presentada por la comisión negociadora en fecha 5 de septiembre de 2019 conforme al requerimiento enviado a la misma por este organismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo,

ACUERDA

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

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

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

Valladolid 19 de septiembre de 2019.- La Jefa de Oficina Territorial de Trabajo.- (PA Acuerdo 04-09-2019).-La Secretaria.-Fdo.: Pilar Cuesta Cosías.





LINGOTES ESPECIALES, S.A. CONVENIO COLECTIVO 2019-2022

El presente Convenio ha sido negociado por la Dirección de la Empresa Lingotes Especiales, S.A. y el Comité de Empresa, con representantes de UGT, SIVAME y CCOO.

Art. 1.- Ambito de aplicación.

En sus aspectos territorial, funcional y personal, afecta el presente Convenio Colectivo (en lo sucesivo "Convenio") a todos los trabajadores que prestan su trabajo por cuenta de la Empresa Lingotes Especiales, S.A., en su factoría sita en la Carretera de Fuensaldaña, Km. 2 (Valladolid), y personal administrativo y técnico que trabaja en las oficinas de la calle Colmenares, nº 5 (Valladolid), sin otra exclusión que la del personal excluido de la relación laboral o sometido a la relación laboral de carácter especial por los artículos 1º y 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.- Ambito temporal.

El presente Convenio:
Tendrá una duración de cuatro años, a contar desde el 1 de Enero de 2019, finalizando el 31 de Diciembre del 2022. Entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de su vencimiento, tras el cual continuará aplicándose lo dispuesto en el presente hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Art. 3.- Absorción y compensación.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Art. 4.- Normas supletorias.

Serán normas supletorias del presente Convenio el Estatuto de los Trabajadores, demás normas legales de carácter general y el Convenio Colectivo Provincial del Sector.

Art. 5.- Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del presente Convenio.

Art. 6.- Jornada de Trabajo.

Para el año 2019, la jornada de trabajo se distribuirá en 221 días de trabajo de la siguiente forma:

TIEMPO DE PRESENCIA	TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO	DESCANSO DE 15' EN JORNADA CONTINUADA
1.768	1.712,75	55,25

Para los años 2020, 2021 y 2022, la jornada de trabajo se distribuirá en 220 días de trabajo de la siguiente forma:

TIEMPO DE PRESENCIA	TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO	DESCANSO DE 15' EN JORNADA CONTINUADA
1.760	1.705	55

Toda reducción de jornada por cualquier tipo de norma no implicará merma alguna en el descanso reglamentario concedido para la jornada continuada.





Para los trabajadores de jornada partida, durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, alternativamente y según necesidad de cada sección o departamento, se realizará jornada intensiva. En el periodo de Vacaciones se trabajará en jornada partida.

El horario de trabajo para el grupo mayoritario será: de 6 a 14 h
 de 14 a 22 h
 de 22 a 6 h

Art. 7.- Vacaciones.

Salvo el personal estrictamente necesario para las tareas de mantenimiento las vacaciones del Grupo Mayoritario se disfrutarán en las fechas fijadas en el Calendario Laboral que publique la Dirección de la Empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio, las vacaciones de verano se fijarán entre las semanas que contengan el 1 de Julio y el 31 de Agosto, ambas inclusive. Serán rotatorias.

Durante los períodos de vacaciones, al disfrutar el grupo mayoritario de operarios sus vacaciones reglamentarias, se intensifican las tareas de mantenimiento y puesta a punto de las instalaciones de fábrica, por lo que es necesario reforzar la plantilla.

Con dos meses de antelación, la Dirección de la Empresa designará al personal de refuerzo, que no podrá disfrutar sus vacaciones con el resto del grupo mayoritario, conviniendo con cada uno las fechas de sus vacaciones sin perjudicar a la producción.

El personal de mantenimiento y refuerzo, disfrutarán de dos días más de vacaciones al año, cuando por necesidades de servicio no pueda hacerlo en el período de vacaciones del grupo mayoritario. El equipo de mantenimiento disfrutará sus vacaciones rotatoriamente.

Los días de vacaciones se remunerarán con los siguientes emolumentos: Salario Base, Plus de Empresa, Plus Personal, cualquiera que sea, Plus Complemento y Prima de Producción según se hace referencia en el Art. 9 del presente Convenio Colectivo. Aparte de dichos conceptos se incluirán los de carácter ordinario y habitual que se vinieran percibiendo, de acuerdo a la legislación vigente.

La Prima de producción se abonará con la media de la Prima módulo de cada trabajador en los seis meses anteriores al disfrute de sus vacaciones.

Los trabajadores que en los seis meses anteriores al disfrute de sus vacaciones hayan estado de baja por Incapacidad Temporal (I.T.), percibirán el total de la Prima, con la media de la que le hubiera correspondido percibir en caso de no haber causado baja.

El personal de mantenimiento y refuerzo que disfrute sus vacaciones en fechas distintas al grupo mayoritario, percibirá en sus vacaciones la Prima como si estuviera trabajando, y en los días de vacaciones del grupo mayoritario la Prima se abonará con la media de la percibida por cada trabajador en los seis meses anteriores.

Los trabajadores que cuando les corresponda disfrutar las vacaciones se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, maternidad o paternidad, disfrutaran sus vacaciones según la legislación vigente, de mutuo acuerdo con la empresa.

Art. 8.- Permisos y licencias.

Avisando con la posible antelación, los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, conforme se detalla en el Anexo nº 1, con especificación de la causa y duración máxima en cada uno de ellos.

A este respecto, se entiende por enfermedad grave toda aquella situación que suponga hospitalización u operación quirúrgica con anestesia general o epidural.

Percibirá sus emolumentos como si estuviese trabajando, a excepción de los pluses de toxicidad y nocturnidad.





Se reconocerán los mismos derechos a permisos retribuidos, conforme al anexo nº 1 del presente Convenio a aquellos trabajadores que acrediten estar inscritos en el registro correspondiente de parejas de hecho, excepto el permiso por matrimonio.

En el supuesto de permiso retribuido por matrimonio de trabajadores, los 15 días naturales podrán ser disfrutados anteriormente o con posterioridad al día de la boda, siempre que sean disfrutados de forma continuada y que el día de la celebración esté comprendido dentro de dicho permiso.

En los supuestos de enfermedad grave de familiar recogidos en el anexo nº 1 si afecta a varios trabajadores se facilitará por parte de la empresa que el permiso retribuido sea empleado de forma sucesiva mientras el familiar permanezca hospitalizado.

Art. 9.- Prima de Producción.

Para el abono de la Prima de producción obtenida, el cálculo deberá efectuarse de la forma siguiente:

Se entiende como producción obtenida la que esté ya en condiciones de expedición, tanto a cliente final como a subcontratación. Se controlará mediante los partes diarios de trabajo de los operarios de control de calidad y visados por el encargado correspondiente, entregándose copia a la representación legal de los trabajadores.

a) La prima módulo se obtendrá de acuerdo a los siguientes baremos:

El número de kilotoneladas a prima producidas en el transcurso del mes se dividirá entre el número de días previstos de trabajo según el calendario laboral para el grupo mayoritario de operarios. El número de kilotoneladas resultantes se multiplicará de acuerdo con la siguiente escala (KTm=1.000 Tm.):

Hasta 0,190 KTm.:	A	131,44 €/KTm.
De 0,191 a 0,195	" : A	107,39 "
De 0,196 a 0,200	" : A	73,14 "
De 0,201 a 0,210	" : A	54,64 "
De 0,211 a 0,220	" : A	39,81 "
De 0,221 a 0,280	" : A	25,91 "
De 0,281 a 0,310	" : A	7,41 "
Resto superior	: A	2,80 "

El valor resultante se volverá a multiplicar por el número de días previsto de trabajo según el calendario laboral para el grupo mayoritario de operarios.

Las devoluciones efectuadas en el mes por los clientes se tendrán en cuenta para descontarlas, en el mes que proceda, al precio medio de la kilotonelada obtenida en la prima del mes anterior.

A los importes obtenidos de prima módulo de producción se les aplicaran los descuentos recogidos en el Anexo 7 del Convenio colectivo de acuerdo a la categoría laboral y los descuentos correspondientes en función de las ausencias al trabajo, para el cálculo de la prima a percibir.

Esta misma prima módulo de producción servirá de referencia para el abono de la prima de producción durante los días de vacaciones.

En el supuesto de que en el mes de que se trate se produzca una huelga y ésta haya sido secundada parcialmente, del total de kilotoneladas a prima se descontarán aquellas producidas en los días de huelga, las cuales serán computadas únicamente para el cálculo de la prima módulo a aplicar a aquellos trabajadores no participantes en dicha huelga.

Para este supuesto y para los trabajadores que en los días de huelga o cierre patronal no acudan al trabajo por dichos motivos, las kilotoneladas a prima se dividirán y multiplicarán por los días previstos de calendario para el grupo mayoritario de operarios menos los días de huelga o cierre patronal, aplicándose al resto del cálculo el procedimiento anteriormente fijado.





b) A todo lo señalado con anterioridad, se añadirá al abono de la prima de producción el siguiente importe de acuerdo a la siguiente escala, siendo sus importes no acumulativos entre escalones:

Entre 66.000 tn y 69.999 tn de producción anual, añadir la cantidad de 500 € anual a la prima de producción.
Entre 70.000 tn y 79.999 tn de producción anual, añadir la cantidad de 750 € anual a la prima de producción.
Entre 80.000 tn y 89.999 tn de producción anual, añadir la cantidad de 900 € anual a la prima de producción.
Entre 90.000 tn y 99.999 tn de producción anual, añadir la cantidad de 1.200 € anual a la prima de producción.
A partir de 100.000 tn en adelante de producción anual, añadir la cantidad de 1.400 € anual a la prima de producción.

El abono se realizara de la siguiente manera:
durante los ocho primeros meses del año se hará un cálculo sobre la estimación de la producción anual de la fábrica, obtenida de las producciones reales de dichos meses, dividiendo entre los días mensuales y multiplicándolo por los días anules de calendario ambos de manera acumulativa, abonándose la escala anterior a la resultante de acuerdo sobre la escala del párrafo anterior. El resto de los meses del año se abonará como se recoge en la escala, regularizándose el importe total anual en el mes de diciembre.

La suma de ambas cantidades, (a+b) servirá de base para el abono a cada operario de la prima de producción, de cuyo importe se harán los descuentos correspondientes en función de las ausencias al trabajo.

Cualquier variación en las condiciones en que se establece el presente Convenio, como consecuencia de mejoras tecnológicas o de inversión, dará lugar a una revisión automática del sistema de Prima a la producción, realizada de común acuerdo entre las partes. Durante el año 2.019 el sistema de Prima a la Producción no será modificado.

Art. 10.- Salarios.

Salario Base: Se establece con carácter general los Salarios Base que se determinan por categorías profesionales y que quedan recogidos en el Anexo nº 2

El Plus de Empresa correspondiente a cada categoría queda detallado en el Anexo nº 3.

El Plus personal A, es un plus que no será compensable ni absorbible por acuerdos futuros y se abonará de acuerdo con los importes reflejados en el Anexo 5 y lo señalado en este artículo

Para todos aquellos trabajadores que se incorporaron a la compañía a partir de 2011 y no percibían dicho plus personal A, pasaran a percibir dicho plus por su categoría laboral de la siguiente manera;
Los dos primeros años, sin solución de continuidad, de antigüedad en la compañía, entendida como la de la última contratación sin abandonar la compañía, no se percibirá importe alguno por este concepto.
A partir del día inmediatamente posterior a esos dos años se comenzará a abonar dicho plus personal A, a razón de 1/14 por cada año de antigüedad en la compañía, hasta alcanzar el 100% de dicho plus a los 16 años.

Asimismo contará con los incrementos salariales que se pacten para el salario base en el Convenio Colectivo. Este Plus personal A se considerará a todos los efectos como un concepto salarial.

El aumento salarial para el año 2019 es de 1,7% sobre las tablas salariales a fecha 31.12.2018, aplicándose en todos los conceptos y pluses salariales, recogiendo ya dicho aumento en los diferentes Anexos del presente Convenio.

Para los años 2020, 2021 y 2022, el incremento salarial será el que resulte de sumar el 0,5% al IPC real del año natural anterior publicado por el Organismo Oficial competente, en todos los conceptos y pluses salariales.

Art. 11.- Derechos personales

a) El Plus personal A se abonará en los porcentajes establecidos en el Art 10, sobre las cantidades reflejadas en al Anexo 5.





b) El plus personal se abonará de acuerdo a la siguiente escala:

- A los 10 años de antigüedad en nomina, entendida como la de la última contratación sin abandonar la compañía, el 3% del salario base.
- A los 15 años de antigüedad en nomina, entendida como la de la última contratación sin abandonar la compañía, el 6% del salario base.
- A los 20 años de antigüedad en nomina, entendida como la de la última contratación sin abandonar la compañía, el 9% del salario base.
- A los 25 años de antigüedad en nomina, entendida como la de la última contratación sin abandonar la compañía, el 12% del salario base.

c) Por una sola vez y para premiar la constancia en el trabajo y la asistencia, la Empresa abonará una gratificación especial a todos los trabajadores que cumplan veinte años de antigüedad y estén de alta en la misma. Dicha gratificación consistirá en el abono de treinta días de Salario Base, Plus de Empresa, Plus Complemento y Plus Personal A, en su caso, a cada trabajador, en la cuantía que viniera devengando, y se abonará junto con la nómina del mes de Diciembre, si bien el trabajador que una vez cumplidos los veinte años de antigüedad cause baja en la Empresa antes del mes de Diciembre, se le abonará con la liquidación correspondiente. En esta gratificación especial se hará un descuento de 174,97 € en el Plus Personal A.

d) Los trabajadores tendrán derecho a un día de permiso retribuido, por cada siete años al servicio de Lingotes Especiales, S.A. y con un máximo de tres días. La fecha de disfrute de dicho/s día/s se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador afectado, y sin que perjudique la producción. No podrán disfrutar este permiso en la misma fecha dos trabajadores pertenecientes al mismo turno de trabajo, que trabajen en la misma sección de la Empresa. El trabajador percibirá sus emolumentos como si estuviese trabajando, a excepción de los pluses de toxicidad y nocturnidad. Aquellos trabajadores que no hayan disfrutado sus días en el año natural, les será abonado el importe correspondiente junto con la nómina del mes de Diciembre.

Art. 12.- Polivalencia.-

La polivalencia es un requisito esencial en el mundo fabril competitivo y globalizado. Por ello el Plus Empresa pasó en el Convenio Colectivo de 2005 a 2008 a regirse por las Polivalencias para todos los trabajadores de mano de obra directa, teniendo así un incentivo para ir mejorando sus emolumentos en la medida que su formación permitiera desempeñar más de un solo trabajo. Desaparecieron por tanto las especialidades A, B y C, sustituyéndose por las polivalencias I, II y III. Además, se unificaron las categorías, respetándose los derechos adquiridos, de manera que los trabajadores que, en el sistema anterior tenían un plus de empresa mayor del plus según el nuevo sistema de clasificación, la diferencia se les consolidó en el nuevo concepto salarial llamado Plus de Complemento, relacionado en el Anexo nº 4.

Para animar a recibir la formación teórica que permita alcanzar los diversos grados en las mencionadas polivalencias, se establece el suplido por desplazamiento a cursos reflejado en el Artículo 16.

La Dirección asignará a todo el personal afecto tres polivalencias a las que puede acceder. Durante la vigencia del Convenio, la Empresa garantiza la posibilidad de la formación necesaria para el acceso a la Polivalencia II a aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente convenio tengan la polivalencia I y garantiza la posibilidad de la formación necesaria para el acceso a la Polivalencia III a aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente convenio hayan accedido a la polivalencia II.

Art. 13.- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos se abonarán a razón de 1,71 € por hora, para aquellos trabajadores de mano de obra directa y para aquellos trabajadores de mano de obra indirecta que presten su jornada laboral, la mayor parte de su tiempo en las naves de producción.

Art. 14.- Nocturnidad.

Los trabajos nocturnos se abonarán a razón de 2,18 € por hora para todas las categorías.





Art. 15.- Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal percibirá una gratificación extraordinaria en cada uno de los meses de Julio y Diciembre, que se abonará dentro de la primera quincena del mes correspondiente.

Estas gratificaciones se devengarán semestralmente y día a día, por un importe de 30 días de Salario Base, Plus de Empresa, Plus Personal, cualquiera que sea, y Plus Complemento, en su caso.

Servirá para el abono del Plus de toxicidad y la Prima a la producción la media de las percibidas por cada operario en los seis meses anteriores al abono de cada gratificación.

Para obtener la media de los seis meses anteriores, los trabajadores que estén en situación de Incapacidad Temporal en el mes de Junio se tendrá en cuenta esta situación en la gratificación del mes de Julio y no en la de Diciembre.

Art. 16.- Gratificaciones especiales.

La empresa abonará:

Para todo trabajo desempeñado en días no laborables del calendario del grupo mayoritario de operarios, excluyéndose los períodos de lunes a viernes no festivos (publicados por la Administración correspondiente) de parada de fábrica por vacaciones, aparte de los conceptos retributivos que le correspondan como jornada ordinaria de trabajo, la cantidad de 78,69€ brutos como gratificación especial. El citado importe incluye el desplazamiento a fábrica.

En concepto de suplido por desplazamiento a fábrica por arranque del proceso productivo, la cantidad de 5,93€.

Un plus por trabajos desempeñados en domingos y festivos, según calendario laboral del grupo mayoritario, de 45,09€.

La cantidad de 10,68€ en concepto de suplido por desplazamiento por cada asistencia a cursos de formación presencial organizados por la Empresa y que se impartan fuera de horas de trabajo.

Art. 17.- Calendarios laborales.

Conforme a la legislación vigente, los calendarios laborales para el personal de jornada partida, grupo mayoritario y grupo de mantenimiento, los turnos de trabajo, descanso, fiesta y vacaciones quedarán detallados en los calendarios realizados y expuestos en el tablón de anuncios por la Dirección de la Empresa antes del 30 de Diciembre de cada año.

Durante la aplicación del presente Convenio, el calendario laboral del grupo mayoritario no trabajara sábados tarde y noche, ni domingos mañana y tarde, y asimilándose los festivos a los domingos.

La rotación del personal a tres turnos será: mañana, noche, tarde.

El calendario respetará el descanso intersemanal de 36 horas establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección fijará los puentes, festivos, etc., previa consulta con el Comité de Empresa.

Art. 18.- Horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, dentro de los límites del artículo 35.2 del R.D. Legislativo R.D.Leg.2/2015, abonándose según el anexo 6.

Se entenderán como horas extraordinarias las motivadas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de





contratación previstas por la Ley.

Art. 19.- Prendas de trabajo.

La Empresa proporcionará al personal de la plantilla las prendas necesarias para el ejercicio de su labor, no pudiendo ser un número inferior a dos al año, un conjunto de verano y un conjunto de invierno.

Además, entregará un buzo al personal de mantenimiento, carretilla y control de producción. Esta entrega será efectiva antes del 31 de Enero de cada año.

Art. 20.- Régimen asistencial.

En los supuestos de Incapacidad Temporal que precise hospitalización, la Empresa completará hasta el 100% de la Base Reguladora de dicha Incapacidad durante el tiempo que dure la hospitalización. A tal efecto el trabajador en incapacidad deberá presentar a la Dirección de la Empresa los partes oportunos de ingreso y de alta hospitalaria en un plazo máximo de 3 días.

En compensación a la pérdida de salario de los tres primeros días de baja en el año por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común de algún trabajador de mano de obra directa (salario diario) y a partir del 30 día de la baja, la Empresa completará hasta el 100% de la Base Reguladora de dicha Incapacidad, siempre y cuando el absentismo de mano de obra directa debido a Enfermedad Común en el mes al que corresponda no supere el 3,5%. Este complemento podrá suspenderse si el trabajador afectado no acepta someterse a dictamen del Equipo de Valoración de Incapacidades cuando ello sea oportuno a juicio del Servicio Médico de la Empresa y del Comité de Empresa. Además, la Empresa abonará durante los tres primeros días de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común el 60% de la Base Reguladora por dicha contingencia siempre que el absentismo medio acumulado de la mano de obra directa en el año natural no supere el 1,8% en el mes de la baja médica.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará mientras dure su Incapacidad Temporal, hasta el 100% de la Base Reguladora de la prestación por Incapacidad.

Los trabajadores beneficiarios de prestación por cónyuge o hijos discapacitados físicos o psíquicos de la Seguridad Social, percibirán una ayuda a cargo de la Empresa de 100,19 € mensuales. Esta cantidad también será abonada a aquellos trabajadores que sean tutores legales de personas discapacitadas físicas o psíquicas beneficiarios de prestación de la Seguridad Social.

La empresa suscribirá una póliza con una compañía aseguradora que garantice a los trabajadores en alta en la Empresa o a sus herederos, de una sola vez, las prestaciones debidas a fallecimiento, gran invalidez, invalidez permanente absoluta o incapacidad permanente total, dictaminado por organismo oficial competente, según el siguiente baremo:

	Fallecimiento, I.P. Absoluta, <u>Gran Invalidez.</u>	<u>I.P. Total.</u>
- Hecho causante hasta los 40 años:	35.010,99€	25.007,83€
- Hecho causante desde los 41 hasta los 50 años:	30.009,40€	20.006,25€
- Hecho causante desde los 51 hasta los 60 años:	25.007,83€	17.505,48€
- Hecho causante a los 61 años:	25.007,83€	14.004,40€
- Hecho causante a los 62 años:	25.007,83€	11.003,45€
- Hecho causante desde los 63 años:	25.007,83€	8.252,57€

Las indemnizaciones debidas a invalidez permanente total serán incompatibles con las establecidas para el fallecimiento, invalidez permanente absoluta y gran invalidez.

La Dirección de la Empresa concederá becas:





- a) Por cada hijo o cónyuge de trabajador que realice estudios de Enseñanza Universitaria Superior y Media o cualquier otro tipo de Enseñanza reglada superior a la obligatoria, por un importe de 156,74€.
- b) Igualmente se abonarán becas a los trabajadores que cursen estudios Universitarios o de Formación Profesional, por el mismo importe.

Estas becas sólo se abonarán a aquellos trabajadores que estén de alta en la Empresa en el momento del pago, y se abonarán junto con la nómina del mes de Octubre.

Los trabajadores que tengan necesidad de llevar a sus hijos a guarderías motivado por enfermedad de su cónyuge, percibirán una compensación económica por cada hijo que acuda de 40,07€ al mes.

Art. 21.- Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa se compromete a mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral, aplicando a tal fin los medios a su alcance, en virtud de lo que marque la legislación vigente y el Sistema de Gestión Integrada de la Prevención de Riesgos Laborales de Lingotes Especiales, S.A. (S.G.I.P.R.L.).

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores prestarán su colaboración para usar cualquier medio o prenda de protección que se establezca como necesaria, bien por las Autoridades Laborales o de Seguridad y Salud, o por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todos los trabajadores de la Empresa serán reconocidos médicamente al menos una vez al año durante su jornada laboral y en función de los riesgos higiénicos y de seguridad que así estén determinados en la evaluación de riesgos de la Empresa.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeña o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuese necesario.

Dicha formación deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma.

Art. 22.- Comisión Mixta de Interpretación y aplicación del Convenio.

Se crea una Comisión Mixta de Interpretación y aplicación del Convenio, integrada por dos representantes de los trabajadores y dos de la Empresa nombrados para cada ocasión.

La Comisión será presidida por la persona que la misma designe de entre sus miembros, pudiendo actuar sin él si no llegara a un acuerdo sobre la designación.

Será función principal de la Comisión Mixta interpretar las cláusulas del presente Convenio e informar y asesorar, a iniciativa de la parte interesada, sobre la aplicación o no del mismo.





En el supuesto de conflicto colectivo podrá intervenir la Comisión a instancia de una de las partes, viniendo obligada la otra a someterse a la mediación de la Comisión Mixta de Interpretación que ofrecerá, en su caso, su arbitraje en el plazo máximo de diez días, sin perjuicio de lo dispuesto en esta materia en la Legislación vigente.

Del mismo modo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo que prevé el artículo 82.3 del E.T., siguiendo el procedimiento en dicho artículo establecido o en la norma sustitutoria de esta, que a este respecto se pueda dictar, durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 23.- Abono a los representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores en el desempeño de sus funciones de representación fuera de la fábrica, percibirán sus emolumentos como si estuvieran trabajando, y con el límite de tiempo marcado por la Ley.

Art. 24.- Información al Comité de Empresa.

Mientras mantenga su vigencia el art. 8 del R.D.Leg.2/2015, la Dirección entregará al Comité de Empresa una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral de alta dirección, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato y notificará al Comité de Empresa las prórrogas de dichos contratos de trabajo, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuviera lugar. Igualmente, el trabajador, en el momento de la firma de su finiquito, podrá solicitar la presencia de un miembro del Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa mantendrá trimestralmente con la representación de los trabajadores una reunión para recibir la información señalada en el art. 64 de de dicho Real Decreto Legislativo.

Art. 25.- Premio de iniciativas o sugerencias.

Todos los trabajadores podrán presentar iniciativas o sugerencias para la mejora del trabajo.

Las sugerencias se harán llegar a la Empresa por escrito a través de cualquier medio por el que quede constancia de su entrega en el Departamento de Personal, publicándose trimestralmente los resultados.

Las sugerencias se reconocerán y premiarán según el procedimiento del sistema de calidad vigente y con el acuerdo del Comité de Análisis de Sugerencias del que formará parte, entre otros miembros, un representante de los trabajadores

Art. 26.- Estabilidad en el empleo.

Siempre que la evolución de la Empresa lo permita, se intentará aumentar la estabilidad en el empleo mediante la conversión en indefinidos de determinados contratos temporales. Asimismo, las necesidades futuras de contratación serán cubiertas en lo posible dando preferencia a los trabajadores temporales que hayan estado prestando sus servicios para Lingotes Especiales, S.A.

La tasa de eventualidad en la compañía no superará el 30% de la plantilla, contemplándose picos puntuales de producción que deberán ser regularizados en el plazo de un mes, para que en el plazo de los dos meses no se exceda dicha tasa.

Sobre los contratos de trabajo de relevo vigentes en la fecha de firma del presente acuerdo, se manifiesta que se transformaran en contratos indefinidos, los contratos de trabajo de relevo suscritos con el personal que acredite en la fecha de firma del presente Convenio, haber estado al servicio de la compañía al menos doce meses. La transformación de dichos contratos de trabajo de relevo a indefinidos se realizará a la terminación de





sus contratos de trabajo de relevo, respetándose en todo caso las condiciones económicas que tuvieran previamente a su transformación en indefinidos.

La empresa recoge la inquietud de los trabajadores con contrato indefinido de la plantilla a la firma del Convenio y se compromete a protegerlos en caso de expedientes de Extinción de Empleos. Así, si la situación requiriese que se aplicasen Expedientes de Regulación Extintivos, estos deberán ser consensuados con la Representación de los Trabajadores dándose prioridad en la continuidad en el empleo al personal de más permanencia en la empresa. Antes de llegar a aplicar Expedientes de Regulación Extintivos, la empresa deberá agotar todas las medidas posibles para evitar medidas traumáticas para el empleo, tales como expedientes de Regulación temporales, prejubilaciones, bajas incentivadas,

Art. 27.- Jubilaciones:

La Empresa pondrá todos los medios a su alcance para facilitar las jubilaciones parciales y contratos de relevo correspondientes a los trabajadores que lo soliciten con una antelación de 6 meses, siempre y cuando sea organizativamente posible, se cumplan los requisitos exigidos por la actual normativa y condicionada a la aprobación previa preceptiva del Organismo Oficial Competente.

Los contratos de relevo que se realicen a la par de contratos de jubilación parcial a partir de la fecha de firma del presente convenio se realizaran de manera indefinida desde el primer día siempre y cuando el trabajador relevista acredite haber estado al servicio de la compañía al menos doce meses.

Art. 28.- Plan de Igualdad de Lingotes Especiales S.A.:

A tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Lingotes Especiales, S.A, cuenta con un Plan de Igualdad.

En prueba de conformidad, se firma el presente Convenio Colectivo con fecha cinco de septiembre de 2019.

ANEXO Nº 1

CIRCUNSTANCIA	GESTION		TIEMPO POSIBLE DIAS NATURALES	
	PREAVISO	JUSTIFICANTE	PROVINCIA	FUERA DE LA PROVINCIA
Fallecimiento o enfermedad grave familiar trabajador en los casos de: Padres, padres políticos, cónyuge, hijos e hijos políticos.	SI	SI	3	5
Fallecimiento o enfermedad grave familiar trabajador en los casos de: Abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos y nietos.	SI	SI	Sin desplazamiento	Con desplazamiento
			2	4
Nacimiento/adopción hijo trabajador.	SI	SI	Sin desplazamiento	Con desplazamiento
			2 laborables	4
Matrimonio trabajador.	SI	SI	15	15
Matrimonio padres, hermanos, hermanos políticos, padres políticos e hijos.	SI	SI	1	3





Traslado de domicilio habitual.	SI	SI	1	1
Asistencia a consultas médicas de un familiar de primer grado.	Cuando su presencia sea necesaria.			
Asistencia a consultas médicas S.S. o de Especialista S.S. por el trabajador.	Por el tiempo necesario, cuando el horario de consulta coincida con el horario de trabajo, se justificará mediante el número de consulta y la firma del médico.			
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.	Por el tiempo necesario, cuando su presencia sea necesaria y coincida con el horario de trabajo, debiéndose justificar con documento oficial del especialista visitado, que acredite la asistencia a dichos permisos.			
En los casos no especificados, se estará a lo que las normas legales dispongan. Para todos los casos se necesita la presentación obligatoria justificante de quien corresponda.				

TABLAS SALARIALES 2019

ANEXO Nº 2
SALARIOS BASE DE EMPRESA EN €

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL EN €	SALARIO ANUAL EN €
INGENIEROS Y LICENCIADOS	1.651,20	23.116,80
PERITOS Y AYUDANTES	1.608,90	22.524,60
JEFES ADMVOS.	1.441,20	20.176,80
ENCARGADOS	1.437,00	20.118,00
OFICIALES ADMVOS. 1ª	1.319,40	18.471,60
OFICIALES ADMVOS. 2ª	1.259,40	17.631,60
SUBALTERNOS	1.199,10	16.787,40
AYUD.LABORATORIO Y OFIC. TEC.	1.159,20	16.228,80
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.	1.170,60	16.388,40
CATEGORIA	SALARIO DIARIO EN €	SALARIO ANUAL EN €
JEFES DE EQUIPO	37,73	15.846,60
OFICIALES DE 1ª	35,31	15.006,75
OFICIALES DE 2ª	34,61	14.709,25
OFICIALES DE 3ª	34,18	14.526,50
ESPECIALISTA	34,04	14.467,00
PEÓN	33,61	14.284,25





ANEXO Nº 3
PLUS DE EMPRESA EN €

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL
INGENIEROS Y LICENCIADOS	338,10	4.733,40
PERITOS Y AYUDANTES	113,40	1.587,60
JEFES ADMVOS.	287,40	4.023,60
ENCARGADOS	286,80	4.015,20
OFICIALES ADMVOS. 1ª	106,80	1.495,20
OFICIALES ADMVOS. 2ª	29,40	411,60
SUBALTERNOS	25,50	357,00
AYUD.LABORATORIO Y OFIC.TEC.	23,70	331,80
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	24,00	336,00

CATEGORÍAS	SALARIO DIARIO		
	POLIVALENCIA I	POLIVALENCIA II	POLIVALENCIA III
JEFE EQUIPO	6,16	6,81	7,41
OFICIAL 1ª	5,42	6,11	6,83
OFICIAL 2ª	4,66	5,05	5,38
OFICIAL 3ª	3,66	4,36	4,99
ESPECIALISTA	0,65	1,19	1,82
PEÓN	0,04	0,00	0,00

ANEXO Nº 4
PLUS DE COMPLEMENTO EN €

CATEGORÍAS	C	B	A
JEFE EQUIPO CONTROL CALIDAD	0,52	1,17	1,82
JEFE EQUIPO CHORRO	0,00	0,65	1,25
OFICIAL 1ª MNTO Y HORNOS	0,60	1,33	2,01
OFICIAL 1ª RESTO	0,00	0,68	1,37
OFICIAL 2ª MNTO Y HORNOS	0,64	0,98	1,32
OFICIAL 2ª RESTO	0,00	0,39	0,70
OFICIAL 3ª MNTO, HORNOS Y C. PRODU	0,65	1,29	1,81
OFICIAL 3ª RESTO	0,00	0,69	1,32
ESPECIALISTA ALMACEN/PORTERÍA	0,00	0,00	0,00
ESPECIALISTA ACABADO	0,00	0,57	1,18
ESPECIALISTA AYUDANTE DE HORNERO	0,26	0,85	1,46
ESPECIALISTA CONTROL PRODUCCIÓN	2,94	3,59	4,17
ESPECIALISTA CUBRIR FALTAS Y VARIOS	0,10	0,74	1,32
ESPECIALISTA FABRICACIÓN	1,49	2,16	2,77
ESPECIALISTA MACHOS	0,00	0,44	1,04
ESPECIALISTA MANTENIMIENTO	1,27	1,89	2,47
PEÓN	0,00	0,00	0,00





ANEXO Nº 5
PLUS PERSONAL A EN €

CATEGORÍAS	A
INGENIEROS Y LICENCIADOS	0
PERITOS Y AYUDANTES	0
JEFES ADMVOS.	0
ENCARGADOS	5,93
OFICIALES ADMVOS. 1ª	0
OFICIALES ADMVOS. 2ª	0
SUBALTERNOS	0
AYUDANTES LABORATORIO Y OFIC. TECNICA	0
AUXILIARES ADMVOS.	0
JEFES DE EQUIPO	5,76
OFICIALES DE 1ª	14,40
OFICIALES DE 2ª	14,05
OFICIALES DE 3ª	13,70
ESPECIALISTA	12,98
PEON	0

ANEXO Nº 6
HORAS EXTRAORDINARIAS EN €

CATEGORIA	H.E.NORMAL	H.E.FESTIVA
JEFE EQUIPO	18,71	21,36
OFICIAL 1ª	21,10	24,10
OFICIAL 2ª	20,37	23,26
OFICIAL 3ª	19,68	22,51
ESPECIALISTA	18,16	20,76
PEON	16,29	18,66

ANEXO Nº 7
DESCUENTOS PRIMA DE PRODUCCIÓN €

DESCUENTO PRIMA CATEGORIA PEÓN	215,84 €/mes
DESCUENTO PRIMA RESTO CATEGORIAS	174,97 €/mes
PRIMA DIARIA A PLUS PERSONAL	5,76

