



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 23 DE JULIO DE 2015 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LINGOTES ESPECIALES, S.A. (Código 47000282011983).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa LINGOTES ESPECIALES, S.A. para los años 2015 a 2018 (Código 4700028211983), suscrito el día 30 de junio de 2015, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por los representantes de CC.OO. y U.G.T., con fecha de entrada en este Organismo el día 02 de julio de 2015 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), y subsanado en fecha 22 de julio de 2015, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los arts. 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 07 de julio (BOCYL de 08 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

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, 23 de julio de 2015.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.





LINGOTES ESPECIALES, S.A. CONVENIO COLECTIVO 2015-2018

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 2015, finalizando el 31 de Diciembre del 2018. Entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y 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 2015, la jornada de trabajo se distribuirá en 222 días de trabajo de la siguiente forma:

TIEMPO DE PRESENCIA	TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO	DESCANSO DE 15' EN JORNADA CONTINUADA
1.776	1.720,50	55,50

Para los años 2016, 2017 y 2018, 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





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 periodo 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.a) del presente Convenio Colectivo.

La Prima de producción se abonará con la media de la Prima Modulo 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 Modulo, 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 Modulo como si estuviera trabajando, y en los días de vacaciones del grupo mayoritario la Prima Modulo 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 por accidente de trabajo o enfermedad profesional, podrán disfrutarlas hasta el 30 de Abril del año siguiente.

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 formalicen legalmente el matrimonio con arreglo a la normativa vigente.

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.- Primas

Art.- 9.A.- Prima de Producción.

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

Se entiende como producción obtenida la que esté ya en condiciones de expedición. Se controlará mediante los partes diarios de trabajo de los operarios de control de calidad y visados por el encargado correspondiente.

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	122,74	€/KTm.
De 0,191 a 0,195	"	: A	100,29	"
De 0,196 a 0,200	"	: A	68,31	"
De 0,201 a 0,210	"	: A	51,02	"
De 0,211 a 0,220	"	: A	37,17	"
De 0,221 a 0,280	"	: A	24,20	"
De 0,281 a 0,310	"	: A	6,93	"
Resto superior		: A	2,61	"

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.

La prima módulo servirá de base para el cálculo de la prima a percibir. De la Prima Módulo se harán los descuentos correspondientes en función de las ausencias al trabajo.





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

La prima a percibir se obtendrá de la prima modulo descontando de la misma la cantidad de 163,41 euros.

Para la Categoría Laboral de "Peón", la prima a percibir se obtendrá de la prima modulo descontando de la misma la cantidad de 201,57 euros. (anexo 9).

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.

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 2.015 el sistema de Prima a la Producción no será modificado.

Para el año 2019 y, mientras no esté aprobado un nuevo Convenio el tope máximo de prima modulo de producción será de 410 €.

Art. 9.b.- Prima de Productividad

Se establece además una prima de productividad que se abonará según un porcentaje sobre la ratio hora-hombre/tonelada según la siguiente escala sobre el módulo:

Más de	10,00 h-h/tn		0%
De	10,00 h-h/tn a 9,50 "		3%
De	9,49 " a 9,00 "		8%
De	8,99 " a 8,50 "		15%
De	8,49 " a 8,00 "		25%
De	7,99 " a 7,50 "		35%
De	7,49 " a 7,00 "		45%
Por cada reducción de	0,50 "		10% más

La forma de cálculo del ratio es:

Se suman las horas normales y extraordinarias pagadas, tanto a la plantilla total de Lingotes Especiales como a las empresas de trabajo temporal en el mes correspondiente

Este resultado se divide entre el número de toneladas tenidas en cuenta para calcular la prima de producción.

En los meses de Julio y Agosto se calculará sobre la producción y plantilla media de estos dos meses y se abonará en la nómina de Agosto.

Este concepto no formará parte de la paga de vacaciones ni de las pagas extraordinarias. Cualquier variación en las condiciones existentes a la firma de este Convenio como consecuencia de mejoras tecnológicas, de inversión o de modificación de la plantilla, dará lugar a una revisión automática de la Prima de productividad, realizada de común acuerdo entre las partes.





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 Salario Base más el Plus de Empresa y Plus Complemento, en su caso, fijados en dichas tablas constituyen, junto con el Plus personal A, el Salario de Empresa.

El Plus personal A nació como consecuencia de la implantación de las nuevas categorías laborales recogidas en el presente convenio, siendo el único Plus Personal que no será compensable ni absorbible por acuerdos futuros.

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 2015 es de 1% sobre las tablas salariales a fecha 31.12.2014, aplicándose en todos los conceptos y pluses salariales, recogiendo ya dicho aumento en los diferentes Anexos del presente Convenio. Sin embargo para el personal que no percibe el plus de tóxico, penoso y peligroso, el aumento salarial para el año 2015 es de 1,30% recogiendo ya dicho aumento en los diferentes Anexos del presente Convenio.

Para el año 2016, el aumento salarial será de un 1,5% lineal en todos los conceptos y pluses salariales.

Para los años 2017 y 2018, 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.

Sin embargo para el personal que no percibe el plus de tóxico, penoso y peligroso, el aumento salarial para el año 2017 será el que resulte de sumar el 0,875% al IPC real del año natural anterior publicado por el Organismo Oficial competente, y para el año 2018 será el que resulte de sumar el 1,14% al IPC real del año natural anterior publicado por el Organismo Oficial competente.

Art. 11 .- Derechos personales

a) Como se señalaba en el Art. 10, el Plus personal A nació como consecuencia de la gestación de las nuevas categorías laborales recogidas en el presente convenio. Para ello se estableció el Plus personal A que recogía la diferencia entre el Plus Polivalencia que se abonaba con las tablas salariales en fecha 31.12.2010 y el que se abona con las tablas salariales Convenio Colectivo 2009-2014, y porque se detraían 2.590 € actualizables de acuerdo con el salario base para la categoría de peón y 2.100 € actualizables de acuerdo con el salario base para el resto de categorías, al año de la Prima Módulo de Producción (Anexo 9). Por ello los trabajadores en alta a la fecha de firma del Convenio 2009-2014 percibirán los importes reflejados en el Anexo 7.a).

b) En el Convenio colectivo de 1997 desapareció el concepto de Antigüedad. No obstante, los trabajadores que en fecha 31.12.1996 pertenecieran a la plantilla de Lingotes Especiales, S.A. mediante contratación indefinida percibirán los importes reflejados en el Anexo 7.b).

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 163,41 € 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 pasa 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 permita desempeñar más de un solo trabajo.

Desaparecen por tanto las especialidades A, B y C, sustituyéndose por las polivalencias I, II y III.

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.

Además, se unifican las categorías, respetándose los derechos adquiridos, de manera que los trabajadores que, en el actual sistema tienen un plus de empresa mayor del plus según el nuevo sistema de clasificación, la diferencia se les consolidará en el nuevo concepto salarial llamado Plus de Complemento, relacionado en el Anexo nº 4.

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.

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

Al unificarse las categorías del personal de mano de obra directa y, para cumplir con los requisitos de las Polivalencias por las que un mismo trabajador puede desempeñar distintas tareas, se acuerda unificar también el plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, que queda detallado en el Anexo nº 5. Así en el año 2015 se incrementara este concepto, para todas las categorías que lo perciben, hasta la cantidad a percibir por el Oficial de Primera, con excepción del jefe de equipo que cuenta con tabla propia.

Para el año 2016 la subida salarial en este concepto será la recogida en el artículo 10.

Para el año 2017 se abonara este concepto de la siguiente manera: 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, más la mitad de la diferencia que exista entre la cantidad que perciba la categoría del jefe de equipo y el resto.

Para el año 2018 se abonara este concepto de la siguiente manera: 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, más la diferencia que exista entre la cantidad que perciba la categoría del jefe de equipo y el resto, a lo que habrá de añadirse a mayores la cantidad de 5 céntimos por hora.

Art. 14.- Nocturnidad.

Se señala que en el ejercicio 2015 se equipara este plus a la categoría del Jefe de Equipo. Los trabajos nocturnos se abonarán conforme se detalla en el Anexo nº 6.

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 73,48€ 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 5,54€.

Un plus por trabajos desempeñados en domingos y festivos, según calendario laboral del grupo mayoritario, de 42,11€.

La cantidad de 9,97€ 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 1 de Enero 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 1/95, abonándose según el anexo 8.

Se entenderán como Horas Extraordinarias Estructurales 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 93,58 € mensuales.

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, Gran Invalidez.	I.P. Total.
- Hecho causante hasta los 40 años:	32.696,25€	23.354,44€
- Hecho causante desde los 41 hasta los 50 años:	28.025,34€	18.683,55€
- Hecho causante desde los 51 hasta los 60 años:	23.354,44 €	16.348,11€
- Hecho causante a los 61 años:	23.354,44€	13.078,49€
- Hecho causante a los 62 años:	23.354,44€	10.275,96€
- Hecho causante desde los 63 años:	23.354,44€	7.706,96€

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:

- 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 146,37€.
- 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 37,42€ 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.

Se crea una Comisión Mixta de Interpretación 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 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.

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. 1/95, 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 del art. 64, en su caso.

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.

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.

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 treinta de junio de 2015.





ANEXO Nº 1

CIRCUNSTANCIA	GESTION		TIEMPO POSIBLE DIAS NATURALES	
	PREAVIS O	JUSTIFICA NTE	PROVINCI A	FUERA DE LA PROVINCI A
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 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.			
En los casos no especificados, se estará a lo que las normas legales dispongan. Para todos los casos se necesita la presentación obligatoria del justificante de quien corresponda.				





ANEXO Nº 2
SALARIOS BASE DE EMPRESA EN €

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL EN €	SALARIO ANUAL EN €
INGENIEROS Y LICENCIADOS	1.526,70	21.373,80
PERITOS Y AYUDANTES	1.487,40	20.823,60
JEFES ADMVOS.	1.332,30	18.652,20
ENCARGADOS	1.329,00	18.606,00
OFICIALES ADMVOS. 1ª	1.219,80	17.077,20
OFICIALES ADMVOS. 2ª	1.164,60	16.304,40
SUBALTERNOS	1.108,80	15.523,20
AYUD.LABORATORIO Y OFIC. TEC.	1.082,40	15.153,60
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.	1.082,40	15.153,60
CATEGORIA	SALARIO DIARIO EN €	SALARIO ANUAL EN €
JEFES DE EQUIPO	35,24	14.977,00
OFICIALES DE 1ª	32,98	14.016,50
OFICIALES DE 2ª	32,32	13.736,00
OFICIALES DE 3ª	31,92	13.566,00
ESPECIALISTA	31,78	13.506,50
PEÓN	31,39	13.340,75





ANEXO Nº 3
PLUS DE EMPRESA EN €

CATEGORÍAS	MENSUAL	ANUAL	
INGENIEROS Y LICENCIADOS	312,60	4.376,40	
PERITOS Y AYUDANTES	105,00	1.470,00	
JEFES ADMVOS.	265,80	3.721,20	
ENCARGADOS	265,20	3.712,80	
OFICIALES ADMVOS. 1ª	98,70	1.381,80	
OFICIALES ADMVOS. 2ª	27,30	382,20	
SUBALTERNOS	23,70	331,80	
AYUD.LABORATORIO Y OFIC.TEC.	22,20	310,80	
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	22,20	310,80	
CATEGORÍAS	SALARIO DIARIO		
	POLIVALEN CIA I	POLIVALEN CIA II	POLIVALEN CIA III
JEFE EQUIPO	5,75	6,35	6,93
OFICIAL 1ª	5,06	5,71	6,37
OFICIAL 2ª	4,35	4,72	5,02
OFICIAL 3ª	3,42	4,07	4,66
ESPECIALISTA	0,61	1,11	1,69
PEÓN	0,04	0,00	0,00





ANEXO Nº 4
PLUS DE COMPLEMENTO EN €

CATEGORÍAS	C	B	A
JEFE EQUIPO CONTROL CALIDAD	0,48	1,09	1,69
JEFE EQUIPO CHORRO	0,00	0,61	1,17
OFICIAL 1ª MNTO Y HORNOS	0,56	1,24	1,88
OFICIAL 1ª RESTO	0,00	0,64	1,28
OFICIAL 2ª MNTO Y HORNOS	0,60	0,91	1,23
OFICIAL 2ª RESTO	0,00	0,35	0,66
OFICIAL 3ª MNTO, HORNOS Y C. PRODU	0,61	1,20	1,68
OFICIAL 3ª RESTO	0,00	0,65	1,23
ESPECIALISTA ALMACEN/PORTERÍA	0,00	0,00	0,00
ESPECIALISTA ACABADO	0,00	0,53	1,10
ESPECIALISTA AYUDANTE DE HORNERO	0,25	0,80	1,37
ESPECIALISTA CONTROL PRODUCCIÓN	2,74	3,35	3,90
ESPECIALISTA CUBRIR FALTAS Y	0,10	0,70	1,23
ESPECIALISTA FABRICACIÓN	1,40	2,02	2,58
ESPECIALISTA MACHOS	0,00	0,40	0,97
ESPECIALISTA MANTENIMIENTO	1,18	1,76	2,31
PEÓN	0,00	0,00	0,00

ANEXO Nº 5
PLUS DE TOXICIDAD EN €

CATEGORÍAS	€/HORA
JEFES DE EQUIPO	1,55
RESTO	1,44

ANEXO Nº 6
PLUS DE NOCTURNIDAD EN €

CATEGORÍAS	€/HORA
TODAS	2,04

ANEXO Nº 7
PLUS PERSONAL EN €

ANEXO Nº 7.a)
PLUS PERSONAL EN €

CATEGORÍAS	A
INGENIEROS Y LICENCIADOS	0
PERITOS Y AYUDANTES	0
JEFES ADMVOS.	0
ENCARGADOS	5,48
OFICIALES ADMVOS. 1ª	0
OFICIALES ADMVOS. 2ª	0
SUBALTERNOS	0





AYUDANTES LABORATORIO Y OFIC. TECNICA	0
AUXILIARES ADMVOS.	0
JEFES DE EQUIPO	5,38
OFICIALES DE 1ª	13,45
OFICIALES DE 2ª	13,12
OFICIALES DE 3ª	12,80
ESPECIALISTA	12,12
PEON	0

ANEXO Nº 7. b)
PLUS PERSONAL EN €

CATEGORÍAS	9%	12%	18%	24%	30%
INGENIEROS Y LICENCIADOS	4,03	5,39	8,08	10,77	13,46
PERITOS Y AYUDANTES	3,93	5,25	7,86	10,48	13,10
JEFES ADMVOS. ENCARGADOS	3,53	4,70	7,08	9,41	11,74
OFICIALES ADMVOS. 1ª	3,23	4,31	6,45	8,60	10,76
OFICIALES ADMVOS. 2ª	3,12	4,15	6,23	8,28	10,37
SUBALTERNOS	3,01	3,98	5,97	7,98	9,96
AYUDANTES LABORATORIO Y OFIC. TECNICA	2,88	3,82	5,73	7,64	9,55
AUXILIARES ADMVOS.	2,88	3,82	5,73	7,64	9,55
JEFES DE EQUIPO	3,17	4,19	6,34	8,45	10,55
OFICIALES DE 1ª	3,00	3,95	5,94	7,93	9,89
OFICIALES DE 2ª	2,90	3,88	5,84	7,75	9,72
OFICIALES DE 3ª	2,88	3,85	5,74	7,69	9,57
ESPECIALISTA	2,86	3,84	5,72	7,64	9,52
PEON	0	0	0	0	0

ANEXO Nº 8
HORAS EXTRAORDINARIAS EN €

CATEGORIA	H.E.NORMA L	H.E.FESTIVA
JEFE EQUIPO	17,48	19,94
OFICIAL 1ª	19,70	22,51
OFICIAL 2ª	19,01	21,72
OFICIAL 3ª	18,38	21,01
ESPECIALISTA	16,97	19,39
PEON	15,22	17,43





ANEXO Nº 9
DESCUENTOS PRIMA DE PRODUCCIÓN €

DESCUENTO MODULO PRIMA CATEGORIA PEÓN	201,57 €/mes
DESCUENTO MODULO PRIMA RESTO CATEGORIAS	163,41 €/mes
PRIMA DIARIA A PLUS PERSONAL	5,38

