

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Compañía Europea de Cospeles, Sociedad Anónima” (código número 28100212012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Compañía Europea de Cospeles, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 7 de julio de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, y el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de marzo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA EUROPEA DE COSPELES, S. A (CECOSA)**Art. 1º. *Ámbito de aplicación***

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras, sea cual fuere su categoría profesional, sin más excepciones que, (i) los cargos de alta dirección, según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del centro de trabajo de la empresa Compañía europea de cospeles S.A. (en adelante, "CECOSA" o la "Empresa"), y (ii) los trabajadores y trabajadoras que forman la jefatura de la Empresa, entre los que figuran los siguientes cargos: Jefes de Área y Jefes de Turno-Taller.

Art. 2º. *Ámbito temporal y vigencia*

El periodo de aplicación del presente Convenio Colectivo será de tres años, contados a partir del día 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre del año 2013.

Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus Cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio Colectivo, excepto el artículo relativo a los incrementos salariales (artículo 7 del Convenio), que tendrá una vigencia exclusiva y limitada a la duración del presente convenio colectivo, por lo cual una vez concluida la duración del presente convenio colectivo, se mantendrán las retribuciones e incrementos salariales pactados a 31 de diciembre de 2013, no pudiéndose aplicar subida salarial alguna para el año 2014 o siguientes, si no existe pacto alguno entre las partes .

Ambas partes se comprometen a tratar de llegar a un acuerdo en un plazo máximo de ocho (8) meses desde la fecha de vencimiento del Convenio Colectivo.

Art. 3º. *Denuncia del Convenio*

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres (3) meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión, salvo cuando la razón de la denuncia sea el vencimiento de la vigencia del Convenio, y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1º de enero del 2014 en sus propios términos.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, en el plazo máximo de 2 meses una vez denunciado el anterior Convenio Colectivo.

Art. 4º. *Jornada*

Se fija la jornada efectiva de trabajo para los años 2011, 2012 y 2013 en 1.738 horas, garantizando una diferencia de al menos 6 horas respecto a la jornada establecida en el Convenio Colectivo de la Industria de Metal para la Comunidad de Madrid.

Art. 5º. *Jornada intensiva de verano para el personal de turno partido*

Respetando en todo caso el número de 1.738 horas de trabajo efectivo durante los años 2011, 2012 y 2013, las partes acuerdan que para el año 2011 el personal de turno partido podrá disfrutar de una jornada intensiva de trabajo en el periodo del 13 de junio al 16 de septiembre.

Para los años 2012 y 2013, las fechas de disfrute de la jornada intensiva de verano serán equivalentes a las fechas establecidas para el año 2011, tomando en consideración el fin de semana inmediatamente anterior al 15 de junio y al 15 de septiembre.

El horario de la jornada intensiva de verano para el año 2011 será de lunes a viernes de 8:15 a 15:30 horas, con una flexibilidad de entrada o de salida de 0,5 horas. Es decir, durante la jornada intensiva de verano los trabajadores del turno partido que voluntariamente se hayan acogido a la misma realizarán una jornada diaria de 7 horas 15 minutos.

Cada trabajador podrá acogerse voluntariamente a la realización de esta jornada. Durante los primeros 15 días naturales del año 2012 y 2013, el personal del turno partido deberá comunicar al departamento de RRHH su intención de no acogerse a la jornada intensiva de verano. Se entenderá que el trabajador desea acogerse a la jornada intensiva de verano si transcurrido el citado plazo de 15 días no comunica lo contrario al departamento de RRHH.

Los trabajadores que decidan no acogerse a la jornada intensiva de verano, realizarán las guardias (atención del teléfono) durante todo el horario habitual del personal de turno partido.

En el supuesto de que todo el personal del turno partido esté interesado en acogerse a la jornada intensiva de verano, la Empresa fijará un calendario de guardias, distribuyendo las mismas de manera equitativa. En el caso de que solo un trabajador perteneciente al turno partido, decida no

acogerse a la jornada intensiva de verano, se elaborará un calendario de guardias, a efectos de cubrir sus vacaciones y posibles ausencias al puesto de trabajo.

El horario de recuperación de la jornada intensiva de verano para el personal del turno partido, será elaborado por el departamento de RRHH y enviado mediante correo electrónico a cada uno de los trabajadores que hayan decidido acogerse a la jornada intensiva de verano. Del 30 de mayo al 9 de junio de 2011, los trabajadores que hayan decidido acogerse a la jornada intensiva de verano, recuperarán 35 minutos diarios. Cuando finalice la jornada intensiva de verano, el departamento de RRHH informará de manera individual a cada trabajador del tiempo a recuperar desde el 19 de septiembre hasta el final del año 2011.

Para los años 2012 y 2013, se recuperará la jornada durante todo el año, a excepción del periodo que comprenda la jornada intensiva de verano de dichos años.

Todos los trabajadores que se hayan acogido a la jornada intensiva de verano se comprometen a comunicar a sus interlocutores habituales (personas de contacto en su prestación habitual de servicios), el periodo en el que disfrutará de jornada intensiva, así como el horario de dicha jornada.

Asimismo y durante todo el periodo de disfrute de la jornada intensiva de verano, se fijará por la empresa, un cuadrante de guardias que permita que al menos un miembro del personal de turno partido se encuentre físicamente en las instalaciones de la empresa, durante todo el horario de oficinas (9:15 a 17:15 h.)

Art. 6º. *Absorción jornada personal de turno partido*

Para el caso del personal con turno partido, se acuerda absorber el posible desajuste de horas que por aplicación del mismo calendario de días de trabajo del personal de Producción se pueda producir, consecuencia del distinto horario que realiza.

Art. 7º. *Revisión salarial*

Con una vigencia limitada y exclusiva para los años 2011, 2012 y 2013, se acuerda aplicar la siguiente revisión salarial:

a) Revisión salarial fija:

Para los años 2011, 2012 y 2013 y con fecha 1 de enero, se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, en un porcentaje igual al 2 por 100. Se adjunta como Anexo al Convenio Colectivo las tablas salariales provisionales para el año 2011, incluido el incremento salarial del 2 por 100 establecido en el apartado a) del presente artículo.

Asimismo, se pacta para los años 2011, 2012 y 2013 una cláusula de revisión salarial con efectos retroactivos al 1 de enero equivalente al IPC real, cuando éste se publique, con el tope máximo del 1,9 por 100.

Es decir, para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo de Empresa se establece como tope máximo el 3,9 por 100 de revisión salarial consolidable, independientemente de que el IPC real que resulte para el año 2011, 2012 o para el año 2013, sea superior al citado 3,9 por 100.

En ninguno de los 3 años de vigencia, en caso de que el IPC real sea inferior al 2%, operará ningún tipo de revisión y modificación salarial negativa.

b) Revisión salarial variable:

Para los años 2011, 2012 y 2013, las partes acuerdan la siguiente revisión salarial variable, condicionada, en todo caso, a la consecución del Resultado Antes de Impuestos planificado de la Empresa.

b.1) Diferencial IPC real: incremento porcentual:

Para el caso de que el IPC real para el año 2011, 2012 ó 2013, sea superior al 3,9 por 100, los trabajadores podrán devengar el diferencial entre el tope máximo del 3,9 por 100 de revisión salarial establecido en el apartado a) anterior y el IPC real, conforme a una escala elaborada a partir del Resultado Antes de Impuestos planificado, que para el año 2011 se ha fijado en un importe de 27.236 Euros.

Así, cada aumento de 10.000 Euros sobre el Resultado Antes de Impuestos planificado, dará derecho a un 0,1 por 100 de este diferencial, con el tope máximo del IPC real.

A efectos del cálculo del diferencial con el IPC real se tendrá en consideración el salario bruto fijo anual devengado por el trabajador.

Este incremento salarial variable se abonará a los trabajadores en la nómina inmediatamente posterior a la publicación del IPC real y una vez se conozca el Resultado Antes de Impuestos tras la finalización de la correspondiente auditoría contable de las cuentas anuales de la Empresa.

La revisión salarial variable en ningún caso tendrá un carácter consolidable.

El Resultado Antes de Impuestos planificado para los años 2012 y 2013, se comunicará al Comité de Empresa una vez se celebre el Consejo de Administración que tendrá lugar en el mes de diciembre o en el mes de enero.

b.2) Paga variable adicional:

Devengado en su caso el diferencial con el IPC real, los trabajadores podrán devengar una paga adicional, que cuyo importe máximo se calculará teniendo en cuenta el 100% del Salario que figura en las Tablas Salariales como Salario Fijo CECOSA a fecha 31.12 del año anterior, de los trabajadores fijos en plantilla incluidos en este convenio. El importe obtenido se dividirá entre el número de trabajadores que se ha tenido en cuenta para obtener el dato anterior y se multiplicará por 1,5%. Para el año 2011 puede alcanzar un importe máximo de 442,28 Euros.

Así, cada aumento adicional de 10.000 Euros sobre el Resultado Antes de Impuestos planificado, dará derecho al devengo de una quinceava parte de los citados 442,28 Euros, hasta alcanzar el tope máximo de este importe.

Este incremento salarial variable se abonará de una sola vez en la nómina inmediatamente posterior una vez se conozca el Resultado Antes de Impuestos tras la finalización de la correspondiente auditoría contable de las cuentas anuales de la Empresa.

Para el cálculo del importe de la paga variable adicional se ha tenido en consideración el 100% del Salario que figura en las Tablas Salariales como Salario Fijo CECOSA a fecha 31.12 del año anterior, de los trabajadores fijos en plantilla incluidos en este convenio, fijándose este salario promedio para el año 2011, en un importe de 29.485,38 Euros. Para los años 2012 y 2013, se revisará el citado importe.

La revisión salarial variable en ningún caso tendrá un carácter consolidable.

c) Revisión salarial de los pluses:

Los pluses serán revisados aplicando la revisión salarial establecida en los apartados a) y c) anteriores y con el tope máximo consolidable del 3,9 por 100. Asimismo, los pluses de superior categoría y coordinador, dado que tienen como base de cálculo el salario anual bruto, también se verán afectados por la revisión salarial que se aplique en los años 2011, 2012 y 2013.

d) Paga adicional septiembre de 2013:

Para el año 2013 se establece, para todos los trabajadores y trabajadoras a los que les es de aplicación el presente Convenio Colectivo, una paga adicional de devengo anual (de enero a diciembre del ejercicio 2013), cuyo abono será anticipado en la nómina del mes de septiembre de 2013 por un importe fijo consolidable de 375 euros.

Los trabajadores que causen baja en la Empresa con posterioridad al mes de septiembre de 2013 y antes de la finalización del citado año natural, estarán obligados a devolver, el total de la cantidad cobrada y no devengada. En este sentido, las partes acuerdan compensar en el finiquito del trabajador la cantidad correspondiente.

En el caso de trabajadores temporales, el importe de la paga de septiembre será proporcional al que corresponda de acuerdo a la fecha de vencimiento de sus contratos de trabajo.

Art. 8º. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del Convenio manteniéndose estrictamente "Ad personam".

Art. 9º. Contrato en prácticas

La Empresa aplicará el 92% del salario de la categoría en el primer año de contrato en prácticas, y el 100% del salario en el segundo año.

Art. 10º. Plus de Polivalencia

El trabajador que siguiendo las instrucciones de su jefe o responsable, preste servicios para una sección distinta a la suya, una vez que después de recibida la formación, trabaje sólo, percibirá un plus de polivalencia.

El importe del plus de polivalencia para el año 2011 será de 10 euros más el incremento y revisión salarial que le sea de aplicación según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio.

El importe para los años 2012 y 2013 será el resultado de aplicarle el incremento y revisión salarial según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio.

La revisión del importe del plus de polivalencia tendrá el tope máximo consolidable para los años de vigencia del Convenio del 3,9 por 100.

Si se realizan 4 horas o menos, se percibirá medio día. El plus se percibirá por un periodo máximo de tres meses cuando la polivalencia fuese realizada de manera continua, entendiéndose que si la necesidad se prorrogase más allá de ese periodo, se trataría de un cambio de sección. Asimismo, cuando la polivalencia fuese realizada de manera discontinua, el criterio aplicable para llegar a considerarse un cambio de sección, será el de exceder los sesenta días laborables de prestación de polivalencia, dentro del cómputo de los 4,5 meses inmediatamente anteriores al último día de cada mes natural. En el supuesto de excederse los máximos de polivalencia establecidos que impliquen un cambio de sección, el Dpto. de RR.HH comunicará tanto al trabajador como a su/s inmediato/s superior/es, el hecho y consecuencias.

Para la aplicación de esta cláusula, se entenderán las secciones siguientes:

- Secciones de Fábrica: 1º • Prensas • Torculado • Punzonado, 2º • Hornos • Lavado, 3º • Galvano • Depuradoras, 4º • Seleccionado • Embolsado, 5º • Auxiliar de Producción, 6º • Almacén, 7º. Calidad • Cinta visual, 8º • Taller • Matricería, 9º • Mantenimiento.
- Secciones de Administración: 1º • Secretaría Dirección, 2º • Finanzas, 3º • Compras, 4º • Recursos Humanos, 5º • Gestión de Producción • Mto., 6º • Logística • Almacenes, 7º • Planificación • Gestión de Materias Primas y auxiliares • Ofertas.

Las nuevas máquinas o secciones, serán incluidas de mutuo acuerdo entre Empresa y Comité, en alguno de los grupos anteriormente descritos.

El plus anteriormente mencionado, no se aplicará en los casos en los que el motivo de cambio de sección se deba a bajadas de trabajo que exijan una reorganización de los recursos, previa comunicación al Comité de Empresa.

Art. 11º. *Plus de transporte*

En los años 2011, 2012 y 2013 se abonará un plus de transporte mensual, devengándose dicho plus en 11 mensualidades.

El importe del plus transporte para el año 2011 será de 12 mensuales mas el incremento y revisión salarial que le sea de aplicación según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio. El importe para los años 2012 y 2013 será el resultado de aplicarle el incremento y revisión salarial según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio.

La revisión del importe del plus de transporte tendrá el tope máximo consolidable para los años de vigencia del Convenio del 3,9 por 100.

Art. 12º. *Cuadrantes de tres y cinco turnos*

Los cuadrantes de tres turnos que abarcan cuatro semanas, se publicarán con 1 semana de antelación. Los cuadrantes de 5º turno se publicarán anualmente en tres hitos (hasta Semana Santa, hasta vacaciones de verano y hasta fin de año).

Art. 13º. *Vacantes*

En caso de ser necesario cubrir un puesto de trabajo vacante por baja de un trabajador fijo de plantilla, la Empresa dará prioridad a la promoción interna del personal fijo, y en caso de no existir candidatos que reúnan los requisitos necesarios para el puesto, éste se cubrirá mediante la conversión a fijo en plantilla de un trabajador con contrato temporal que reúna los requisitos citados. Solo en caso de no poderse cubrir por estos dos medios, se cubrirá el puesto con candidatos externos.

Art. 14º. *Póliza de accidentes*

En los años 2011, 2012 y 2013 la Empresa se obliga a contratar una póliza, con las garantías incluidas en la misma y con una cobertura de 30.000 euros.

Art. 15º. *Nocturnidad*

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a 17,59 euros/8 horas mas el incremento y revisión salarial que le sea de aplicación según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio. El importe para los años 2012 y 2013 será el resultado de aplicarle el incremento y revisión salarial según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio.

La revisión del importe del complemento de nocturnidad tendrá el tope máximo consolidable para los años de vigencia del Convenio del 3,9 por 100.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

- a) Al turno de tarde se le abonará el plus nocturno por la última hora trabajada por dicho turno, y además si se trabaja mas de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente, por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas, durante el período nocturno, exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

Art. 16º. *Ayuda de comida*

El personal con turno partido y personas que por motivos de trabajo o formación, requieran efectuar la comida durante la jornada, percibirán en compensación, por cada uno de los días en los que exista dicha necesidad, un ticket restaurant.

Las partes acuerdan que durante la jornada intensiva de verano, el personal con turno partido no percibirá ticket restaurante, con la única excepción de aquéllos trabajadores del personal con turno partido que permanezcan en la Empresa durante todo el horario de oficinas (de 9:15 a 17:15 horas), en cumplimiento del cuadrante de guardias que se elabore en su momento.

El importe diario del ticket restaurante para el año 2011 será de 8,05 mas el incremento y revisión salarial que le sea de aplicación según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio. El importe para los años 2012 y 2013 será el resultado de aplicarle el incremento y revisión salarial según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio.

La revisión del importe de la ayuda comida tendrá el tope máximo consolidable para los años de vigencia del Convenio del 3,9 por 100.

Art. 17º. Paga de marzo

La paga de marzo se abonará a todos los trabajadores en plantilla.

El importe de la paga de marzo para el año 2011 será de 1.102,18 mas el incremento y revisión salarial que le sea de aplicación según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio. El importe para los años 2012 y 2013 será el resultado de aplicarle el incremento y revisión salarial según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio.

La revisión del importe de la paga de marzo tendrá el tope máximo consolidable para los años de vigencia del Convenio del 3,9 por 100.

El devengo de esta paga será anual (enero a diciembre de cada ejercicio), anticipándose su abono al mes de marzo, por lo que los trabajadores en el caso de causar baja en la Empresa, estarán obligados a devolver, el total de la cantidad cobrada y no devengada. En este sentido, las partes acuerdan compensar en el finiquito del trabajador la cantidad correspondiente.

En el caso de trabajadores temporales, el importe de la paga de marzo será proporcional al que corresponda de acuerdo a la fecha de vencimiento de sus contratos de trabajo.

Art. 18º. Hora extras

Las horas extras diarias (las realizadas en días laborables) que excedan de dos, serán consideradas a efectos de pago como festivas, retribuyéndose al 150% del salario.

El criterio anteriormente mencionado, no será aplicable a los casos de horas que se dediquen a formación.

El trabajador podrá optar porque las horas extras sean retribuidas al precio estipulado (diarias al 125% y festivas al 150%), o bien disfrutarlas en tiempo libre. En el caso de optar por su disfrute por tiempo libre, existe la posibilidad de aplicar un 25% más, siempre que pasen a un sistema de bolsa, para disfrutarse de mutuo acuerdo, o bajadas de trabajo.

Art. 19º. Período de prueba

Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala.

- 1) Peones y especialistas: Un mes.
- 2) Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.
- 3) Subalternos: Un mes.
- 4) Administrativos: Un mes.
- 5) Técnicos no titulados: Dos Meses.
- 6) Técnicos titulados: Seis meses.

Sólo se entenderá que el trabajador o trabajadora está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito, todo ello con sujeción a lo establecido por el artículo 14º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20º. Excedencias

Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia obtenido por maternidad, con el requisito previo de notificarlo con tres meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación.

La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupaba el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador de nuevo ingreso.

Art. 21º. Jubilación obligatoria

La edad obligatoria de jubilación será a los 65 años cuando el trabajador o trabajadora reúna las condiciones generales necesarias para causar las pensión de jubilación, todo ello conforme a lo que establezca la normativa sobre la materia en cuanto su regulación en negociación colectiva.

El trabajador afectado por la extinción del trabajo deberá tener cubierto, al menos, el periodo mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación de su modalidad contributiva.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras que no cumplan los requisitos para alcanzar el 100% de la pensión de jubilación, se recomienda que la empresa estudie individualmente cada supuesto.

De manera particular y en cumplimiento de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, para dar debido cumplimiento a esta medida y en ánimo de fomentar un rejuvenecimiento de las plantillas, se vincula a políticas de empleo activas, como la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación de un nuevo empleado por cada trabajador de 65 años que se jubile forzosamente en la empresa.

Lo dispuesto en el presente artículo tiene lugar en cumplimiento de la Ley 14/2005, de 1 de julio, de realizar una política orientada al pleno empleo contenido en el artículo 40 de la Constitución.

Art. 22º. Jubilación anticipada

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato relevo recogido en el artículo 12,6 del Estatuto de los Trabajadores

De conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores y trabajadoras con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, la empresa CECOSA sustituirá a cada trabajador o trabajadora jubilado en las condiciones previstas en la citada norma.

Cuando así lo acuerden la empresa y el trabajador o trabajadora mayor de 63 años, podrá este último jubilarse anticipadamente quedando obligado el empresario a sustituir a la persona que se jubile por un trabajador o trabajadora con contrato temporal, preferentemente joven de primer empleo, que mantendrá su contrato durante el tiempo que le restara al sustituido para cumplir 65 años.

Art. 23º. Extinción del contrato

Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49º del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54º del citado texto. Cuando un trabajador o trabajadora incurra en una o en varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la Dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquél.

El trabajador o trabajadora firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquél.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa serán informados de la falta cometida y previamente de la extinción laboral impuesta, al objeto de que manifiesten lo que crean conveniente, sin que el parecer de éstos vincule a la empresa.

Art. 24º. Extinción del contrato por voluntad del trabajador o trabajadora

El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente, deberá preavisar a la empresa por escrito, con al menos un mes en el caso de técnicos y titulados y quince días naturales en el resto del personal.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Art. 25º. Complemento de enfermedad

Para los ejercicios 2011, 2012 y 2013, se decide mantener el complemento del 100% del salario a partir del cuarto día de baja.

Empresa y Comité de Empresa se comprometen a crear una comisión paritaria constituida por un representante de cada parte, destinada a analizar las distintas causas de absentismo, y adoptar medidas tendentes a su reducción, pudiendo sustituir el complemento mencionado de enfermedad, por cualquier otra opción que considere más adecuada para influir en el absentismo.

Art. 26º. Ayuda de Libro

La Empresa abonará a aquellos trabajadores que tengan hijos cursando estudios de escolaridad (cursos escolares que transcurren entre el Primer curso de 2º ciclo de Educación Infantil (niños de 3 años de edad), hasta el 4º curso de la ESO -Educación Secundaria Obligatoria), una ayuda.

El importe de la ayuda de libros para el año 2011 será de 175,24 anuales mas el incremento y revisión salarial que le sea de aplicación según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio. El importe para los años 2012 y 2013 será el resultado de aplicarle el incremento y revisión salarial según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio

La revisión del importe de la ayuda de libros tendrá el tope máximo consolidable para los años de vigencia del Convenio del 3,9 por 100.

Esta ayuda será abonada en la primera nómina a pagar al trabajador del mes de septiembre u octubre, previa solicitud y justificación del trabajador.

Art. 27º. Préstamos

Para los años 2011, 2012 y 2013, se creará una bolsa anual de préstamos, al objeto de ofrecer al personal fijo en plantilla, préstamos sin interés, a devolver en el plazo máximo que la Comisión

designa en cada caso, previa petición y gestión por una Comisión paritaria compuesta por una persona del Comité de Empresa y otra designada por la Empresa.

El importe de la bolsa de préstamos para los años 2011, 2012 y 2013 no será en ningún caso superior a 36.000.-euros. Este importe, será un saldo abierto, es decir, si se solicita un nuevo préstamo y no hay saldo disponible, el solicitante tendrá que esperar hasta que se libere el importe solicitado.

Las condiciones generales aplicables a los préstamos al personal, serán las siguientes:

Se concederán a personal laboral de CECOSA que tenga en el momento de la solicitud, una relación laboral de carácter indefinido. Durante el periodo que exista capital pendiente, el trabajador no podrá solicitar otro préstamo. Todas las solicitudes deberán ser estudiadas y aprobadas por la Comisión Paritaria formada por un miembro del Comité de Empresa y otro miembro del Departamento de Recursos Humanos, que a su vez deberá repartir la bolsa máxima entre todos los solicitantes.

El importe máximo a solicitar será de 3.000 euros.

El plazo máximo de amortización del préstamo será de 36 meses.

Se procederá de forma especial, y se dará máxima prioridad, a solicitudes que tengan carácter extraordinario, es decir, aquellas que tengan por objeto solventar situaciones familiares graves. Para estos casos, se solicitará documentación adicional que justifique este carácter. Adicionalmente y en el caso de que la Comisión reciba dos solicitudes de concesión de préstamo, tendrá preferencia en su concesión aquél trabajador que no haya solicitado ningún préstamo anteriormente o con un número inferior de préstamos concedidos que el otro solicitante del préstamo.

El trabajador estará obligado a devolver el total de la cantidad adeudada a la Empresa, aún cuando éste dejara de pertenecer a la plantilla de la misma, aceptando el trabajador se compense en su finiquito el importe del préstamo pendiente de amortización.

Art. 28º. *Baja por maternidad*

Adicional a las dieciséis semanas establecidas por ley en los casos de maternidad, las mujeres trabajadoras podrán disfrutar a continuación del periodo de baja legalmente establecido, de una semana de permiso retribuido.

En el caso de que ambos progenitores trabajen en el mismo centro, el otro progenitor podrá optar por el disfrute de la semana de permiso retribuido, cedido por la madre.

Art. 29º. *Permiso de Lactancia*

En los casos de lactancia, el trabajador/a podrá ampliar en media hora y hasta que el hijo cumpla nueve meses de vida, la reducción de jornada legalmente establecida por lactancia. De común acuerdo entre el/la trabajadora y su respectivo jefe o responsable, se podrá acumular y disfrutar semanalmente, el número de horas de reducción de jornada semanal. Podrá acogerse a esta ampliación, el que de los dos padres disfrute el permiso de lactancia, siempre que los dos trabajen.

Art. 30º. *Distribución Salarial*

El concepto de mejora voluntaria que hasta ahora venía especificado para cada categoría en las tablas salariales de aplicación en la Empresa, se denominará durante los años 2011, 2012 y 2013 "mejora de convenio", operando la compensación y absorción con cargo a dicho complemento, cuando el importe del salario global abonado al trabajador en términos anuales, sea superior al establecido en el Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid u otra norma legal.

Art. 31º. *Gratificaciones extraordinarias*

Las empresas abonarán una gratificación consistente en 30 días de Salario de convenio más antigüedad, en cada una de ellas, los días 15 de julio y 15 de diciembre, o los días laborables anteriores en el supuesto de ser festivos.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado, cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a incapacidad temporal.

Serán respetadas íntegramente las condiciones superiores que por este concepto viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras.

Art. 32º. *Condición más beneficiosa*

Se respetaran las condiciones más beneficiosas que pudieran existir como consecuencia de pactos individuales o colectivos.

Art. 33º. *Vacaciones anuales retribuidas*

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables y para el cálculo de su importe se tendrán en consideración los siguientes conceptos: 1. Salario Convenio sectorial, 2. Mejora Convenio, 3. Antigüedad, 4. Complemento Puesto y 5. Complemento mejora productividad.

En cuanto a su fijación y disfrute se podrán fijar períodos, preferentemente en verano, estando a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Siempre que no empiecen los días 1 ó 15 necesariamente tendrán que comenzar en lunes o en martes si fuera festivo el lunes.

Los trabajadores y trabajadoras que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior, en cómputo anual, o unas vacaciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el trabajador o trabajadora percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 34º. Justificantes de pago

Las empresas facilitarán a cada trabajador y trabajadora justificante que acredite claramente con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

En el caso de que para el personal profesional y obrero se establezca el pago mensual, podrán hacerse pagos parciales a cuenta sin que excedan del 90 por 100 del salario líquido que corresponda.

Art. 35º. Guardias de Mantenimiento

Primero: Los integrantes de la sección de mantenimiento eléctrico y mecánico, se comprometen a atender en los fines de semana o festivos, las averías que la maquinaria de producción pueda sufrir, previo requerimiento de la Empresa.

Segundo: La sección de mantenimiento mecánico y eléctrico, se compromete en el caso antes expuesto, a prestar este tipo de servicio. De esta forma, antes de la finalización de cada mes, la sección de mantenimiento eléctrico-mecánico, comunicará a la Empresa, el nombre de la/s persona/s disponible para prestar este servicio, cada uno de los días no laborables del siguiente mes, comprometiéndose el operario designado, caso de ser requerido por la Empresa, a estar localizable el período considerado, mediante el teléfono móvil u otro medio que la Empresa le facilite al efecto, y desplazarse a la Fábrica para reparar la avería, cuando le sea requerido, en el más corto plazo posible.

Tercero: Como compensación económica a la prestación del mencionado servicio, los operarios de mantenimiento eléctrico-mecánico, aceptan percibir el siguiente plus de disponibilidad, por cada 3 turnos de trabajo en que se preste, comenzando éstos a computarse, a partir del último turno de trabajo habido en horario laboral:

El importe del plus de disponibilidad para el año 2011 será de 125,81 euros más el incremento y revisión salarial que le sea de aplicación según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio. El importe para los años 2012 y 2013 será el resultado de aplicarle el incremento y revisión salarial según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio

La revisión del importe del plus de disponibilidad tendrá el tope máximo consolidable para los años de vigencia del Convenio del 3,9 por 100.

Caso de que la necesidad de la Empresa, sea inferior a los tres turnos antes mencionados, el operario afectado, cobrará el plus íntegro antes mencionado para cada año, siempre que el servicio se preste al menos en uno de los tres turnos.

Cuarto: De forma adicional al plus antes mencionado, percibirá por cada intervención que se efectúe, un mínimo de 2 horas extras. Caso de que la duración de la intervención supere las 2 horas, percibirá las horas extras realmente realizadas, incrementadas en 30 minutos.

Quinto: El precio de hora extra a aplicar en cada caso, será el previsto en las tablas salariales, para la categoría de Oficial 1ª de Mantenimiento.

Art.36º. Cuarto y Quinto turno

1º. Cuadrantes de turno: Los cuadrantes de turnos a aplicar en cada caso (4º ó 5º turno), serán los propuestos por la Dirección y aceptados por el Comité de Empresa de acuerdo a los siguientes ciclos:

4º Turno:	Noche:	6 días de trabajo/1 descanso.
	Mañana:	6 días de trabajo/1 descanso.
	Tarde:	6 días de trabajo/8 descanso.
5º Turno:	Noche:	6 días de trabajo/3 descanso.
		6 días de trabajo/3 descanso.
		6 días de trabajo/6 descanso.

2º. Calendario: Los ciclos de trabajo arriba mencionados, podrán ser aplicados durante todo el año, exceptuando las siguientes fechas: -Semana Santa (jueves, viernes, sábado y domingo), 1 y 2 de mayo -Última semana de diciembre y 1 de enero.

3º. Vacaciones: Se respetarán los periodos de vacaciones acordados para el resto de la plantilla.

4º. Retribución: El trabajador que preste sus servicios de acuerdo a este sistema de trabajo (4º ó 5º turno), percibirá por cada turno de trabajo de 8 horas que realice en días festivos (noche del viernes a tarde del domingo y fiestas de calendario), un plus festivo, por valor de 72,25 euros/festivo para el año 2011, mas el incremento y revisión salarial que le sea de aplicación según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio. El importe para los años 2012 y 2013 será el resultado de aplicarle el incremento y revisión salarial según lo estipulado en el Art.7 del presente convenio.

La revisión del importe del plus de festivo tendrá el tope máximo consolidable para los años de vigencia del Convenio del 3,9 por 100.

5º. Implantación: La Dirección comunicará al Comité de Empresa con la mayor antelación posible (entre 1 a 2 semanas), el inicio y la finalización de aplicación de este sistema de trabajo.

Art. 37º. Plus de antigüedad

1º. Se establece un sistema mediante el cual, todo el personal de CECOSA, tendrá derecho a percibir aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en un quinquenio y un máximo de 8 trienios sucesivos, los cuales comenzarán a devengarse, a partir del mes siguiente al que se cumpla el correspondiente quinquenio o trienio.

2º. El importe del plus de antigüedad para el año 2011 será de 37,21 euros para el quinquenio y de 23,21 euros para el trienio, más el incremento y revisión salarial que le sea de aplicación según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio. El importe para los años 2012 y 2013 será el resultado de aplicarle el incremento y revisión salarial según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio.

La revisión del importe del plus de antigüedad tendrá el tope máximo consolidable para los años de vigencia del Convenio del 3,9 por 100.

3º. El importe de las pagas extras de verano y diciembre, será incrementado con el correspondiente plus de antigüedad que el trabajador perciba en el momento de su devengo.

4º. Cuando el trabajador perciba plus de antigüedad, éste será considerado en la base de cálculo para los pluses de superior categoría, coordinador y horas extras.

Art. 38º. Complemento por mejora de productividad

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de mejorar la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece un plus por productividad mensual del 0,5% del salario de convenio dividido en doce mensualidades, el cual se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales.

Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los Delegados y miembros del Comité de empresa y las licencias retribuidas recogidas en el artículo siguiente del Convenio, a excepción de la señalada en la letra b) como asistencia a consulta médica general o de cabecera que sí se tendrá en cuenta en el límite mensual de horas referido en el párrafo anterior.

Art. 39º. Licencias retributivas

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

- Asistencia a consulta médica de especialistas: Por el tiempo necesario.
- Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por dieciséis horas anuales.
- Un día natural: Por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- Un día: Por traslado de domicilio.
- Dos días laborales: Por nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Dos días naturales: Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos)
- 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).
- Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
- Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador o trabajadora.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados 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 la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al Salario de Convenio más antigüedad, a excepción de los cargos representativos de los trabajadores y trabajadoras que percibirán por todos los conceptos, la media de las percepciones recibidas durante los últimos veinticinco días de trabajo efectivo, y en aquellos casos que por razón de su cargo se vean precisados a ausentarse de sus puestos de trabajo.

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

Art. 40º. *Plus de kilometraje*

Los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa, tengan que realizar, en vehículo propio viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique la empresa o centro de trabajo, además de las correspondientes dietas en caso de corresponderles, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,19 euros por Km. o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

Art. 41º. *Quebranto de moneda*

El personal de la empresa que realice pagos y cobros siendo responsable de los mismos, percibirá, en concepto de quebranto de moneda, el 0,50 por 1.000 de las cantidades que satisfagan o perciban, fijándose un importe máximo mensual de 3 euros por este concepto.

Se considerarán exceptuados del abono de este quebranto aquellas empresas que cubran ellas mismas el riesgo.

Las empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal por este concepto, las seguirán respetando, tanto en los porcentajes establecidos como en el tope señalado.

Art. 42º. *Calendario Laboral, tiempo de bocadillo y días de libre disposición*

1. Calendario laboral

Los calendarios laborales en los años de vigencia del Convenio serán de 1.738 horas de trabajo efectivo. La fijación de los nuevos horarios de trabajo y los nuevos calendarios laborales, será facultad de la Dirección de la empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año. En caso de desacuerdo, se solicitará la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivo de la Comunidad de Madrid.

Asimismo, en el supuesto de no existir acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer es el que suponga una reducción de gastos o favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Cuando por necesidades del servicio, las empresas estimasen conveniente la modificación de los horarios establecidos o preceptuados por este Convenio y no recogidos en los Reglamentos de Régimen Interior respectivos, aquéllas deberán atenerse a lo dispuesto en el Artículo 41 de Estatuto de los Trabajadores, previa mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivo de la Comunidad de Madrid.

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en las empresas.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma y los descansos semanales y puentes, en su caso, que puedan acordarse por ambas partes.

En el supuesto de que las vacaciones anuales sean comunes, éstas se fijarán en el calendario laboral.

Asimismo, ambas partes acuerdan incluir en el cómputo de días de disfrute de vacaciones, todos aquellos puentes (día laborable entre festivos), que el calendario pudiese tener.

Caso de que con lo anteriormente expuesto, no se consiguiese cumplir el nº de horas necesarias para cubrir la jornada efectiva anual de trabajo, la diferencia de vacaciones/días libres, se aplicará, una vez completados los puentes, sobre la semana de navidades, y los días restantes, de mutuo acuerdo Comité de Empresa-Dirección.

En cuanto a los turnos de disfrute de vacaciones de verano, a aplicar en cada caso, las partes fijan dos turnos para el disfrute de las vacaciones de verano. Estos turnos se establecen entre la última semana del mes de julio y la primera semana del mes de septiembre, ambas inclusive. Se asignará el 50% del personal de cada sección en cada uno de los turnos de vacaciones de verano.

En caso de desacuerdo, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, sobre la elaboración del citado calendario, se someterá a la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Madrid.

En tanto no se resuelva la discrepancia, se aplicará el calendario del año anterior, con las necesarias adaptaciones.

2. Tiempo de bocadillo

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Empresa y para lo que resta del año 2011, se considerará tiempo efectivamente trabajado 11,25 minutos de los 15 minutos que actualmente

se dedican a bocadillo, no afectando lo anterior al cómputo de la jornada completa diaria en producción, que seguirá siendo igual a 7 horas y 57,5 minutos.

Para los años 2012 y 2013, se considerará tiempo efectivamente trabajado el total de los 15 minutos que actualmente se dedican a bocadillo, no afectando lo anterior al cómputo de la jornada completa diaria en producción, que seguirá siendo igual a 7 horas y 57,5 minutos.

Por todo ello, el tiempo dedicado a bocadillo considerado como efectivamente trabajado, se acumulará individualmente a cada trabajador y se disfrutará como días de libre disposición, dando lugar a una jornada laboral individual inferior a las 1.738 horas establecidas en el art. 5 del presente convenio colectivo.

3. Días de libre disposición

Los trabajadores de CECOSA solicitarán a su superior jerárquico el disfrute de los días de libre disposición con una antelación mínima de 7 días.

Siempre que el departamento al que esté asignado el trabajador esté compuesto por 2 o más personas, el disfrute de los días de libre disposición se realizará de forma escalonada entre los miembros del departamento.

En cuanto al disfrute de los días de libre disposición, y salvo acuerdo entre empresa y trabajador, se disfrutarán conforme a las siguientes reglas:

- Los trabajadores disfrutarán el 67% de los días de libre disposición que les pudieran corresponder, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre.
- Los trabajadores disfrutarán el 33% restante de los días de libre disposición que les pudieran corresponder, en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre.

Art. 43º. Comisión Paritaria

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre CECOSA y el Comité, así como para las discrepancias que pudieran surgir como consecuencia de la interpretación o aplicación de los artículos contenidos en el presente Convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

- Interpretación del presente Convenio.
- Modificar o adaptar lo dispuesto en el presente Convenio durante su vigencia.
- Fijación de los mecanismos de resolución de las discrepancias que pudieran surgir en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio.

La comisión paritaria estará constituida por, (i) uno o varios representantes de la Empresa, con voz y tres votos en el seno de la comisión, el/los cual/es podrá/n ser asistido/s por asesores externos y/o miembros del departamento de RRHH de la Empresa, los cuales tendrán voz y no voto, y (ii) tres representantes del Comité, con voz y voto, los cuales podrán ser asistidos por asesores externos y/o los miembros restantes del Comité, los cuales tendrán voz y no voto.

La Comisión contará con un total de seis votos, de los cuales, tres corresponderán a los representantes de la empresa y tres corresponderán a los representantes de los trabajadores.

Art. 44º. Políticas de Igualdad

La Gerencia junto con la Representación Legal de los Trabajadores, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al plano desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se creará una Comisión de Igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a la empresa y trabajadores que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo, (LO 03/2007).

La empresa se compromete a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española. No habiendo discriminación directa o indirecta por razón de sexos, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de dicho Instituto Laboral.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

El contenido del presente Convenio Colectivo de Empresa sustituye íntegramente a todos los acuerdos de empresa suscritos por las partes que quedan así derogados.

DISPOSICIÓN FINAL

Para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de empresa será de aplicación, el convenio colectivo de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM en fecha 28 de enero de 2010 y cuya vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2012.

DESGLÓSE TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2011 (AÑO 2010+2% DIF.PACTADO)

PERSONAL DE FÁBRICA

Categoría	Salario convenio Mes-Día	Mejora convenio Mes (12 MESES)	Paga extra (SB+MC) 2 pagas	Paga extra Marzo	Compl. Puesto Mes (12 meses)	Turnicidad (11 meses)	Salario fijo CECOSA	AÑO 2011 (1738 HORAS)			Superior categoría	Plus Productividad
								Plus jefe equ. Día (mes/22*20%)	H. extra diaria	H. extra festiva		
Maestro 2ª, Taller	1.295,42 €	1.118,208 €	2.413,628 €	1.124,22	439,20 €	120,20 €	41.507,61 €	29,85 €	35,82 €	6,48 €		
Oficial 1ª Mto.	37,12 €	952,352 €	2.065,952 €	1.124,22	439,20 €	120,20 €	36.825,75 €	23,87	26,49 €	31,78 €		0,19 €
Oficial 2ª Mto.	35,96 €	695,886 €	1.774,686 €	1.124,22	323,57 €	90,15 €	31.024,11 €	22,31 €	26,78 €	26,70 €		0,18 €
Oficial 3ª Mto.	34,89 €	516,475 €	1.563,175 €	1.124,22	100,00 €	60,10 €	25.044,22 €	18,01 €	21,61 €	27,53 €		0,17 €
Oficial 1ª Calidad	37,12 €	803,977 €	1.917,577 €	1.124,22	240,41 €	120,20 €	32.363,02 €	23,28 €	27,93 €	0,19 €		0,19 €
Oficial 2ª Calidad	35,96 €	620,634 €	1.699,434 €	1.124,22	151,05 €	90,15 €	27.900,35 €	20,07 €	24,08 €	20,54 €		0,18 €
Oficial 3ª Calidad	34,89 €	416,215 €	1.462,915 €	1.124,22	83,08 €	60,10 €	23.437,54 €	16,86 €	20,23 €	20,54 €		0,17 €
Oficial 1ª Fabricación	37,12 €	691,282 €	1.804,882 €	1.124,22		120,20 €	27.900,36 €	20,07 €	24,08 €	0,19 €		0,19 €
Oficial 2ª Fabricación	35,96 €	538,443 €	1.617,243 €	1.124,22		90,15 €	24.937,07 €	17,94 €	21,52 €	13,64 €		0,18 €
Oficial 3ª Fabricación	34,89 €	403,274 €	1.449,974 €	1.124,22		60,10 €	22.259,40 €	16,01 €	19,21 €	12,33 €		0,17 €
Especialista	34,61 €	303,747 €	1.342,047 €	1.124,22		60,10 €	20.747,03 €	14,92 €	17,91 €	6,96 €		0,17 €
Peón	33,45 €	230,944 €	1.234,444 €	1.124,22		60,10 €	19.234,78 €	13,83 €	16,60 €	6,96 €		0,17 €

Categoría	Salario de convenio Mes	Mejora convenio Mes (14 meses)	Paga extra (SB+MC)	Paga extra marzo	Salario fijo CECOSA	H. extra diaria	H. extra festiva	Plus productividad
Jefe 2ª	1.355,44 €	1.053,616	2.409,06 €	1.124,22	34.851,00 €	25,07 €	30,08 €	6,78 €
Oficial 1ª Advo. (Tco. Sup.)	1.243,38 €	987,964	2.231,34 €	1.124,22	32.363,03 €	23,28 €	27,93 €	6,22 €
Oficial 1ª Advo. (Tco. Medio)	1.243,38 €	856,232	2.099,61 €	1.124,22	30.518,79 €	21,95 €	26,34 €	6,22 €
Oficial 2ª Advo.	1.158,00 €	754,587	1.912,59 €	1.124,22	27.900,44 €	20,07 €	24,08 €	5,79 €

Plus Nocturno: 17,94 euros/8 horas Plus Antigüedad: 37,95 euros/mes (Precio Quinquenio) Ayuda Comida: 8,20 euros/día Plus Polivalencia: 10,20 euros/día realizado Ayuda Libros: 178,74 euros
 Plus Festivo: 73,70 euros/día 23,67 euros/mes (Precio Trienio) Guardias Mto: 128,32 euros/día Plus Transporte: 12,24 euros/mes

Nota: El incremento aplicado sobre 2.010 es del 2% (Diferencial Pactado)
 Incluye actualización incrementos salariales pactados por Convenio Colectivo Sectorial (25% no Compensable ni Absorbible)

Tablas confeccionadas por el Dpto. de RRRH el 07/07/11

Recibi: COMITÉ DE EMPRESA

CALENDARIO 2011

CALENDARIO DE 3 TURNOS

ENERO 20								FEBRERO 20								MARZO 23							
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D	
					1	2		5	1	2	3	4	5	6		9	1	2	3	4	5	6	
1	3	4	5	6	7	8	9	6	7	8	9	10	11	12	13	10	7	8	9	10	11	12	13
2	10	11	12	13	14	15	16	7	14	15	16	17	18	19	20	11	14	15	16	17	18	19	20
3	17	18	19	20	21	22	23	8	21	22	23	24	25	26	27	12	21	22	23	24	25	26	27
4	24	25	26	27	28	29	30	9	28							13	28	29	30	31			
5	31																						
ABRIL 19								MAYO 21								JUNIO 21							
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D	
				1	2	3		17					1		22		1	2	3	4	5		
13	4	5	6	7	8	9	10	18	2	3	4	5	6	7	8	23	6	7	8	9	10	11	12
14	11	12	13	14	15	16	17	19	9	10	11	12	13	14	15	24	13	14	15	16	17	18	19
15	18	19	20	21	22	23	24	20	16	17	18	19	20	21	22	25	20	21	22	23	24	25	26
16	25	26	27	28	29	30		21	23	24	25	26	27	28	29	26	27	28	29	30			
17								22	30	31													
JULIO 20								AGOSTO 22								SEPTIEMBRE 21							
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D	
				1	2	3		31	1	2	3	4	5	6	7	35			1	2	3	4	
26	4	5	6	7	8	9	10	32	8	9	10	11	12	13	14	36	5	6	7	8	9	10	11
27	11	12	13	14	15	16	17	33	15	16	17	18	19	20	21	37	12	13	14	15	16	17	18
28	18	19	20	21	22	23	24	34	22	23	24	25	26	27	28	38	19	20	21	22	23	24	25
29	25	26	27	28	29	30	31	35	29	30	31					39	26	27	28	29	30		
30																							
OCTUBRE 20								NOVIEMBRE 20								DICIEMBRE 20							
L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D	
					1	2		44	1	2	3	4	5	6		18			1	2	3	4	
39	3	4	5	6	7	8	9	45	7	8	9	10	11	12	13	19	5	6	7	8	9	10	11
40	10	11	12	13	14	15	16	46	14	15	16	17	18	19	20	50	12	13	14	15	16	17	18
41	17	18	19	20	21	22	23	47	21	22	23	24	25	26	27	51	19	20	21	22	23	24	25
42	24	25	26	27	28	29	30	48	28	29	30					52	26	27	28	29	30	31	
43																							
44	31																						

Días Laborables: 247 - (22 vacaciones + 8 d. Libres)

$$\frac{1.738 \text{ horas/año}}{8,02 \text{ (11,25+ 3,75 min. bocadillo)}} = 216,64 \text{ días}$$

Horarios de trabajo y bocadillo para tres turnos:

Turno Mañana: 6,50 h a 14,55 h Bocadillo: 10,30 h a 10,45 h
 Turno Tarde: 14,50 h a 22,55 h - Bocadillo: 19,00 h a 19,15 h
 Turno Noche: 22,50 h a 6,55 h - Bocadillo: 03,00 h a 03,15 h

Horario Oficinas (partido):

Lunes a Jueves: 8,30 - 17,45 h, con flexibilidad de 0,5 h, hacia adelante y atrás.
 Viernes: 8 - 14,30 h, con flexibilidad de 0,5 h, hacia adelante y hacia atrás.

* **Vacaciones =** 14 días por turno de vacaciones de verano.
 7 días fijos: 24 Junio, 31 Octubre, 5,26,27,28,29 y 30 Diciembre.

* **Días libres =** 8 días libre disposición
 1 día de vacaciones

* **Disfrute de Vacaciones =** 2 turnos de vacaciones

1º TURNO DE VACACIONES: 26 Julio al 12 Agosto (14 días)

2º TURNO DE VACACIONES: 16 Agosto al 2 Septiembre (14 días)

Atendiendo al nº de horas/días a trabajar, resulta un exceso de 2 horas y 53 minutos a disfrutar por el trabajador .

FDO. LA DIRECCIÓN

FDO. COMITÉ DE EMPRESA

CALENDARIO 2011

CALENDARIO DE 5 TURNOS (FÁBRICA)

ENERO							FEBRERO							MARZO									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
					1	2	5	1	2	3	4	5	6	9	1	2	3	4	5	6			
1	3	4	5	6	7	8	9	6	7	8	9	10	11	12	13	10	7	8	9	10	11	12	13
2	10	11	12	13	14	15	16	7	14	15	16	17	18	19	20	11	14	15	16	17	18	19	20
3	17	18	19	20	21	22	23	8	21	22	23	24	25	26	27	12	21	22	23	24	25	26	27
4	24	25	26	27	28	29	30	9	28							13	28	29	30	31			
5	31																						

ABRIL							MAYO							JUNIO									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
				1	2	3	17						1	22			1	2	3	4	5		
13	4	5	6	7	8	9	10	18	2	3	4	5	6	7	8	23	6	7	8	9	10	11	12
14	11	12	13	14	15	16	17	19	9	10	11	12	13	14	15	24	13	14	15	16	17	18	19
15	18	19	20	21	22	23	24	20	16	17	18	19	20	21	22	25	20	21	22	23	24	25	26
16	25	26	27	28	29	30		21	23	24	25	26	27	28	29	26	27	28	29	30			
17								22	30	31													

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
				1	2	3	31	1	2	3	4	5	6	7	35			1	2	3	4		
26	4	5	6	7	8	9	10	32	8	9	10	11	12	13	14	36	5	6	7	8	9	10	11
27	11	12	13	14	15	16	17	33	15	16	17	18	19	20	21	37	12	13	14	15	16	17	18
28	18	19	20	21	22	23	24	34	22	23	24	25	26	27	28	38	19	20	21	22	23	24	25
29	25	26	27	28	29	30	31	35	29	30	31					39	26	27	28	29	30		
30																							

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
				1	2		44	1	2	3	4	5	6	18			1	2	3	4			
39	3	4	5	6	7	8	9	45	7	8	9	10	11	12	13	19	5	6	7	8	9	10	11
40	10	11	12	13	14	15	16	46	14	15	16	17	18	19	20	50	12	13	14	15	16	17	18
41	17	18	19	20	21	22	23	47	21	22	23	24	25	26	27	51	19	20	21	22	23	24	25
42	24	25	26	27	28	29	30	48	28	29	30					52	26	27	28	29	30	31	
43																							
44	31																						

Días Laborables: 247 - (22 vacaciones + 8 d. Libres)

$$\frac{1.738 \text{ horas/año}}{8,02 (11,25+ 3,75 \text{ min. bocadillo})} = 216,64 \text{ días}$$

1º Turno: 6,50 h a 14,55 h
 2º Turno: 14,50 h a 22,55 h
 3º Turno: 22,50 h a 6,55 h

Horarios de bocadillo (15'):

1º Turno: 10,30 h a 10,45 h
 2º Turno: 19,00 h a 19,15 h
 3º Turno: 03,00 h a 03,15 h

* **Vacaciones =** 1º Turno vacac. 19 días turno de vacaciones de verano.
 3 días fijos: 28,29 y 30 Diciembre.

Días festivos o fines de semana laborables

2º Turno vacac. 19 días turno de vacaciones de verano
 3 días fijos: 28,29 y 30 Diciembre.

Fines de semana no laborables
(23,24.04 y 01.05)

* **Días libres =** 6 días libre disposición
 2 días fijos: 26 y 27 Diciembre

* **Disfrute de Vacaciones =** 2 turnos de vacaciones

1º TURNO DE VACACIONES: 18 Julio al 12 Agosto (19 días)

2º TURNO DE VACACIONES: 16 Agosto al 12 Septiembre (19 días)

Atendiendo al nº de horas/días a trabajar, resulta un exceso de 2 hora y 53 minutos a disfrutar por el trabajador .

FDO. LA DIRECCIÓN

FDO. COMITÉ DE EMPRESA

(03/16.880/12)