

Los empleados que actualmente perciben este complemento lo mantendrán, conservando las características iniciales de su concesión.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### Primera

#### *Reglas comunes para la integración*

1. Salario base: La diferencia entre el salario base del nuevo sistema de clasificación en grupos profesionales y niveles retributivos y el salario base del anterior sistema será compensado por el complemento de antigüedad.

En el caso de que el complemento de antigüedad sea menor que la diferencia entre el sueldo final y el sueldo inicial, el exceso se compensará con el complemento personal consolidado revisable y en caso necesario con el complemento personal consolidado congelado.

En ningún caso la suma de salario y antigüedad inicial será inferior a la suma del nuevo salario y la antigüedad final.

2. Complemento de antigüedad: Si en el momento de la transposición el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de aquella efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente a su categoría o nivel de procedencia.

El importe inicial de antigüedad considerada a efectos de la transposición será igual a la suma de los conceptos de antigüedad final, antigüedad consolidada y el importe, en su caso, del trienio devengado a la fecha de la transposición.

### Segunda

#### *Día de libre disposición*

Durante la vigencia de este convenio, en cada uno de los años 2008, 2009 y 2010, y como fórmula para facilitar la conciliación, se disfrutará por los empleados de un día de libre disposición.

(03/20.268/08)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 4 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios", Sociedad Anónima" (código número 2812222).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 6 de febrero de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, 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 4 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO DE "SOCIEDAD ESTATAL DE INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS PENITENCIARIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA"

El presidente y los delegados de Personal de la "Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, Sociedad Anónima" (SIEPSA), de acuerdo con la legislación vigente, previo co-

nocimiento recíproco de la legitimidad de las partes, y tras una amplia deliberación, suscriben el presente convenio colectivo.

## Capítulo I

### *Normas generales*

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio será de aplicación exclusiva al personal contratado que preste sus servicios en "SIEPSA", cualquiera que sea su lugar de trabajo, excepto personal con contrato de alta dirección.

Art. 2. *Vigencia.*—El presente convenio estará en vigor desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Art. 3. *Duración y prórroga.*—Una vez finalizada su vigencia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir de cada 31 de diciembre, siempre que cualquiera de las partes no lo denuncie con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación.

La representación que formule la denuncia deberá acompañar a esta la propuesta que contenga los puntos a negociar.

Art. 4. *Vinculación.*—En lo no pactado en el presente convenio serán de aplicación: El Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos. El calendario laboral será el correspondiente al de la Comunidad de Madrid.

Art. 5. *Marco de acuerdos.*—Los acuerdos y resoluciones que, de común acuerdo, adopten los delegados de Personal y la empresa, durante la vigencia del presente convenio y hasta la firma de uno nuevo, complementarán el texto articulado del presente convenio con igual fuerza vinculante, incorporándose a todos los efectos como parte integrante del contenido del mismo, quedando salvaguardados los derechos adquiridos derivados del presente convenio.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—Se crea una comisión paritaria para conocer y, en su caso, resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente convenio, comprometiéndose ambas partes a intentar solucionar en el seno de la comisión cualquier discrepancia.

La comisión estará compuesta por los delegados de Personal, como representantes de los trabajadores y por la representación que designe la Empresa, siendo su funcionamiento paritario. Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación y desarrollo de lo establecido en el convenio.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 7. *Contratos.*—La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a las secciones sindicales que reúnan las condiciones que estipula la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la copia básica de todos aquellos contratos de trabajo del personal sujeto a este convenio, en los términos legalmente previstos.

## Capítulo II

### *Previsión de riesgos y salud laboral*

Art. 8. *Prevención de riesgos y salud laboral.*—En esta materia se aplicará lo establecido en la legislación vigente y en el Convenio del Sector de Oficinas y Despachos.

Los reconocimientos médicos tendrán periodicidad anual.

## Capítulo III

### *Jornada, horario, vacaciones, permisos, festivos, etcétera*

Art. 9. *Jornada de trabajo.*—Queda establecida en treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo repartidas de lunes a viernes, excepto en los períodos de jornada intensiva.

La jornada intensiva será de treinta y cinco horas semanales repartidas de lunes a viernes y se disfrutará entre los períodos comprendidos entre el primer lunes de junio y el penúltimo viernes de septiembre, y la primera y última semana de cada uno de los años de vigencia del convenio.

A petición de los trabajadores se podrá reducir la jornada laboral voluntariamente, según lo establecido en el artículo 23.6 del Conve-

nio Colectivo de Oficinas y Despachos actualmente en vigor, firmado el 11 de septiembre de 2007.

Art. 10. *Horario*.—El horario laboral queda establecido en dos tipos de jornada:

- A) Jornada habitual: Es la jornada de trabajo normalmente establecida para la generalidad de la plantilla sujeta a convenio y se disfrutará en dos horarios distintos:
- A.1) Jornada intensiva: Será de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes, y se disfrutará en el período comprendido entre el primer lunes de junio y el penúltimo viernes de septiembre de cada año. También se aplicará a la primera y a la última semana de cada año.
- A. 2) Jornada partida: El resto del año, la jornada de trabajo será de 8.30 a 14.00 horas y de 15.00 a 18.00 horas, de lunes a jueves, y los viernes de 9.00 a 14.00 horas.
- B) Jornada especial: Es una jornada de trabajo a la que podrá acogerse solo una parte de la plantilla, y siempre que quede garantizada la prestación de todos los servicios de la empresa en el horario fijado como jornada habitual. No podrán acogerse los empleados directamente vinculados con los departamentos de obras y proyectos, ni los jefes de departamento. Tampoco el personal directamente dependiente del presidente y directores ni aquellos puestos de trabajo que por su singularidad tengan la dotación de un solo empleado, salvo excepciones que pueda contemplar la dirección de la empresa. La jornada especial consiste en:
- B.1) Jornada intensiva: Será de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes, y se disfrutará en el período comprendido entre el primer lunes de junio y el penúltimo viernes de septiembre de cada año. También se aplicará a la última y a la primera semana de cada año.
- B. 2) Jornada mixta: La jornada de trabajo será de 8.00 a 14.00 horas y de 15.00 a 18.00 horas dos días alternos a la semana. El resto de la semana, el horario será de 8.00 a 15.00 horas.

Anualmente se establecerá por la dirección de la empresa la relación de personal efectivo de la plantilla acogido a cada una de las jornadas A o B. En el año 2008 se revisará esta relación en el mes de octubre.

Se establece una flexibilidad en jornada partida de sesenta minutos a la entrada y sesenta minutos a la salida durante las jornadas partida y mixta y de treinta minutos durante la jornada intensiva. El número de horas de las jornadas establecidas deberá quedar compensado semanalmente.

Art. 11. *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales se establecen en veintidós días laborables, salvo en el caso de prestación de servicios por período inferior, en cuyo caso se disfrutará la parte proporcional a tal período.

Las vacaciones serán de disfrute obligatorio y, salvo por necesidades del servicio, podrán ser divididas como máximo en tres períodos. Al menos quince días hábiles se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Los días restantes podrán ser disfrutados en cualquier período dentro del año o hasta el 15 de enero del año siguiente.

Se establece igualmente la concesión de un día de vacaciones a disfrutar el año en que se cumplan los diez primeros años de antigüedad en la empresa y un día más de vacaciones por cada uno de los cinco años siguientes que se vayan cumpliendo de antigüedad ininterrumpida, hasta un máximo de cinco días de vacaciones complementarias.

La autorización de días de vacaciones o permisos se otorgará por la empresa, previa aprobación de la dirección responsable a la solicitud presentada.

El trabajador conocerá, al menos con un mes de adelanto, la programación definitiva de las vacaciones, no pudiendo modificarse por ninguna de las partes sin causa justificada.

Art. 12. *Días de libre disposición*.—Se establecen cinco días laborables o su equivalencia en número de horas de jornada para libre disposición de los trabajadores. Para su uso y disfrute estarán sujetos a las siguientes condiciones:

- Disfrute hasta el 15 de enero de cada año natural. No serán abonables ni compensables. Su solicitud y conformidad serán previas a su disfrute y se realizará por la dirección del Depar-

tamento. Salvo al finalizar el año natural, no podrán agruparse con disfrute de vacaciones.

Art. 13. *Permisos*.—Los derechos de los trabajadores para ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, contemplados en el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos y Estatuto de los Trabajadores, en lo que se refiere a los cónyuges y familiares, podrán ser igualmente ejercidos en el caso de las parejas de hecho.

Se concederán quince días de permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

Las madres podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso de lactancia habitual para los hijos menores de doce meses, por un permiso de cuatro semanas que se acumulan a su permiso de maternidad.

Art. 14. *Festivos*.—Serán de aplicación los establecidos en el calendario laboral de la Comunidad de Madrid y de acuerdo con el Convenio Provincial de Oficinas y Despachos. Serán también festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 15. *Permisos sin sueldo*.—Se establecen hasta seis meses de “período no retribuido” cada tres años de servicio efectivo en la empresa, que podrán disfrutarse total o parcialmente, según las necesidades del servicio. Dichos permisos se disfrutarán a solicitud del trabajador, y deberán ser aprobados por el presidente de SIEP.

Con carácter extraordinario, de común acuerdo con la empresa, dicho período de seis meses podrá ser mayor, a solicitud del trabajador.

Art. 16. *Excedencias y reducción de jornada*.—Los trabajadores fijos de plantilla podrán pasar a la situación de excedencia, sin que tengan derecho a retribución alguna en tanto se reincorporen al servicio activo.

La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que actualmente está acogido al derecho de reducción de jornada por atención a hijos menores de ocho años, podrá ampliar dicho derecho hasta que los hijos cumplan doce años. A este mismo derecho podrá acogerse el personal que en el futuro tuviera nuevos hijos.

## Capítulo IV

### Condiciones económicas

Art. 17. *Efectos del acuerdo salarial*.—Para los años 2008 y 2009, las retribuciones experimentarán el incremento que como máximo se aprueba anualmente, por todos los conceptos, para el personal al servicio del Sector Público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dichos años.

Art. 18. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida legalmente. El número de horas extraordinarias efectuadas no podrá ser superior al máximo legal establecido.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizada por el director del Departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador que las realice.

La compensación por horas extras podrá realizarse en abono en metálico en la proporción establecida legalmente (hora extra normal al 75 por 100; hora nocturna, a partir de las 22.00 horas al 100 por 100; hora festiva al 200 por 100), o compensadas en descanso en la equivalencia de dos horas de descanso por hora extra trabajada. La decisión de compensación en uno y otro sistema será adoptada por la dirección de la empresa de acuerdo con el trabajador y a la vista de la importancia de la necesidad laboral para la que se precisó la realización de horas extras y la duración de las mismas.

Art. 19. *Complemento por enfermedad*.—Además de las prestaciones por ILT, en los casos de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, así como baja por maternidad, la empresa completará hasta el 100 por 100 el salario real del trabajador, durante los doce primeros meses de la baja.

Art. 20. *Gratificaciones*.—Cuando la empresa decida conceder gratificaciones a sus empleados, en atención a su especial dedicación, los delegados de Personal serán informados de los trabajadores afectados y la cuantía de dicha gratificación.

Art. 21. *Antigüedad*.—El cálculo de la antigüedad se realizará exclusivamente sobre el importe del salario base fijado en la nómi-

na. El salario base se fijará conforme al importe máximo de cotización a la seguridad social de cada trabajador de la empresa.

## Capítulo V

### Prestaciones no salariales

Art. 22. *Planes de formación y estudios.*—Los planes y programas de formación, adecuación, perfeccionamiento y promoción profesional requeridos por la empresa serán establecidos por esta y a su cargo.

Art. 23. *Dietas y kilometraje*

— Se percibirá la siguiente:

- Cuando haya que pernoctar fuera del domicilio: 35 euros diarios.
  - Cuando la duración del viaje supere el horario de la jornada de trabajo, pero sin llegar a pernoctar fuera del domicilio: 15 euros.
- La dieta por pernoctar fuera del domicilio durante viajes en los otros países será de 120 euros diarios, salvo que por circunstancias especiales se considere el abono de una dieta superior.
- Se abonarán 0,45 euros/kilómetro, en el caso de utilizar vehículo propio al servicio de la empresa.
- En el caso de desplazamientos superiores a quince días (no computándose a estos efectos los fines de semana) la empresa acordará con el trabajador las condiciones a establecer, no procediendo en este caso las dietas anteriores.

Art. 24. *Ayuda a comida.*—Se establece una ayuda a comida de 10 euros por día efectivo de trabajo, mediante la entrega de cheques restaurante, exclusivamente para aquellos empleados que estén acogidos a la jornada partida. No se considerarán días efectivos de trabajo las vacaciones, ausencias justificadas o sin justificar, y los derivados del absentismo laboral.

No se percibirá la ayuda a comida cuando, por motivos de trabajo (desplazamientos u otros), los trabajadores perciban el abono de los gastos de manutención (mediante el cobro de dietas o gastos a justificar) o cuando por cualquier otra razón no se vaya a acudir al trabajo en horario de tarde.

También se percibirá dicha ayuda a comida cuando en jornada intensiva, por necesidades de trabajo, y con la conformidad del director correspondiente, se prolongue la jornada en horario de tarde.

Art. 25. *Seguros.*—La empresa contratará un seguro colectivo de accidentes que cubra:

- La muerte por accidente o por enfermedad profesional durante las veinticuatro horas del día, con excepción de las causas previstas habitualmente en este tipo de contratos (práctica deportes de riesgo, etcétera): 120.202,42 euros.
- La incapacidad permanente provocada por accidente o por enfermedad profesional durante las veinticuatro horas del día, con excepción de las causas previstas habitualmente en este tipo de contratos, (práctica deportes de riesgo, etcétera): 120.202,42 euros.

Para aquellos trabajadores, que en razón al contenido del puesto deban realizar viajes de trabajo con frecuencia, el importe asegurado ascenderá, en cualquiera de las dos coberturas, a la cantidad de 240.000 euros.

La compañía aseguradora elegida por la empresa deberá confirmar por escrito en la póliza que la misma incluye, por las cantidades aseguradas, la muerte o invalidez derivada de accidente laboral según contenido de los artículos 115 y 116 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994.

En el caso de siniestro, la empresa gestionará la comunicación del mismo a la compañía aseguradora.

En ambos supuestos contemplados anteriormente, tanto la muerte por accidente laboral como la incapacidad permanente por accidente laboral serán determinadas por la autoridad competente.

Se mantendrá un seguro de Responsabilidad Civil para los redactores de proyectos y direcciones facultativas que, formando parte de la plantilla de "SIEPSA" fueran designados por la empresa. En caso de cese de actividad en la empresa por parte del trabajador, esta se compromete a seguir abonando las primas correspondientes hasta el final del decenio.

Igualmente la empresa contratará con una compañía de seguros una póliza que garantice las siguientes coberturas:

- En caso de muerte derivada de enfermedad común: 30.000 euros.
- En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común: 30.000 euros.

Las cantidades citadas anteriormente sustituyen a las indemnizaciones por muerte y por incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común previstas en los convenios colectivos del Sector de Oficinas y Despachos.

Art. 26. *Anticipos.*—A solicitud del empleado, que deberá ser justificada, la empresa autorizará anticipos en las siguientes condiciones:

1. Hasta un importe máximo correspondiente a la retribución bruta de seis mensualidades.
2. El reintegro se realizará en un plazo máximo de treinta meses, sin intereses.
3. Se podrá solicitar un solo anticipo por cada semestre natural, siempre que esté cancelado el anterior.
4. Tendrá derecho a estos anticipos el personal de la plantilla con contrato indefinido y con una antigüedad en la empresa de al menos dos años.

Art. 27. *Fondo social.*—Las cantidades destinadas a ayudas con cargo al fondo social serán aprobadas por la dirección de la empresa, previa presentación de las facturas o justificantes correspondientes a nombre de cualquiera de los integrantes de la unidad familiar o parejas de hecho. Las propuestas serán realizadas conjuntamente por los delegados de Personal y un representante de la empresa.

El presupuesto anual del fondo social será el equivalente al resultado de aplicar la fórmula siguiente: "Trabajadores de plantilla sujetos a convenio por 720 euros en el año 2008 y 745 euros en el año 2009". Dicho fondo se irá incrementando o disminuyendo según el aumento o disminución del personal de plantilla, y se especificará de la siguiente forma:

- Ayudas para formación del personal: Los trabajadores que deseen realizar estudios en centros educativos reconocidos por el Ministerio de Educación o por la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, tendrán derecho a percibir una ayuda de hasta el 80 por 100 de su coste, con un máximo de 720 euros en el año 2008 y 745 euros en el año 2009, justificando su aprovechamiento.
- Ayudas médicas.
- Ayudas a guarderías.
- Ayudas para compra de libros u otro material escolar excepto uniformes, así como ayudas para el transporte y comedor escolar establecidas según la edad de los hijos.
- Otros gastos excepcionales de ayuda social que, a propuesta de los delegados de Personal, sean aprobados por la empresa.

El importe máximo de ayuda por cada empleado y año natural con cargo a este fondo social, excluido el coste de cobertura de cualquier tipo de seguro que la empresa tenga suscrito para sus trabajadores y la ayuda para formación de personal, será de 720 euros/año en 2008 y 745 euros/año en 2009.

La distribución de fondo social se realizará en una sola vez dentro de cada año natural para el personal de la plantilla al 1 de enero de dicho año. El personal que se incorpore a la plantilla a lo largo del año podrá beneficiarse del importe máximo de ayuda de dicho Fondo en la parte proporcional correspondiente al período de pertenencia a la empresa. En caso de importe sobrante, este se acumulará a la cantidad destinada al Fondo Social del ejercicio siguiente.

Los gastos de los meses de diciembre de los 2008 y 2009, se justificarán en todo caso al año siguiente.

En caso de importe sobrante del fondo social, este sufragará el pago o parte del pago de la cobertura de la póliza del seguro de vida que la empresa tiene suscrito para los empleados

Art. 28. *Ayuda a transporte.*—Se establece una ayuda de transporte consistente en el pago mensual del abono-transporte de la Comunidad de Madrid que a cada trabajador le corresponda por el desplazamiento al trabajo desde su lugar de residencia.

## Capítulo VI Derechos y garantías

Art. 29. *Derechos y deberes de los representantes de los trabajadores.*—En cuanto a competencias y funciones los delegados de Personal y derechos y deberes de los representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en los artículos 62 a 68 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.

Art. 30. *Artículo final.*—El presente convenio sustituye y deroga a todos los anteriores.

### ACUERDO SALARIAL DE “SOCIEDAD ESTATAL DE INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS PENITENCIARIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA”

#### Tabla de niveles salariales (excepto personal directivo)

Incluye la retribución bruta por todos los conceptos excepto el complemento de antigüedad para el año 2008.

1. Técnicos superiores directores de obra, técnicos superiores unidad de proyectos, jefes de departamento y asimilados:

- 1.1. 74.527,36 euros + (\*) por 100.
- 1.2. 68.267,08 euros + (\*) por 100.
- 1.3. 62.887,36 euros + (\*) por 100.
- 1.4. 54.690,40 euros + (\*) por 100.

2. Jefes de servicio y asimilados:

- 2.1. 49.316,20 euros + (\*) por 100.
- 2.2. 44.462,80 euros + (\*) por 100.

3. Jefes de sección y asimilados:

- 3.1. 41.435,38 euros + (\*) por 100.
- 3.2. 38.417,10 euros + (\*) por 100.
- 3.3. 35.044,76 euros + (\*) por 100.
- 3.4. 32.957,56 euros + (\*) por 100.

4. Secretarios, administrativos y asimilados:

- 4.1. 28.418,12 euros + (\*) por 100.
- 4.2. 24.832,42 euros + (\*) por 100.

5. Auxiliares administrativos y asimilados:

- 5.1. 20.791,52 euros + (\*) por 100.
- 5.2. 16.098,72 euros + (\*) por 100.

(\*) Para el año 2009 el incremento salarial se ajustará al incremento máximo previsto para el personal al servicio del sector público por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En Madrid, a 29 de febrero de 2008.

(03/22.348/08)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 10 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Sempsa Joyería Platería, Sociedad Anónima” (fábrica de Vallecas) (código número 2811622).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Sempsa Joyería Platería, Sociedad Anónima” (fábrica de Vallecas), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 8 de febrero de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio colectivo 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 10 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## VII CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA “SEMPSA JOYERÍA PLATERÍA, SOCIEDAD ANÓNIMA”, CENTRO DE TRABAJO DE VALLECAS

### Capítulo preliminar

#### Parte negociadora

El presente convenio para el centro de trabajo de fábrica de Vallecas ha sido negociado por una comisión negociadora de 11 miembros de los cuales cuatro han sido designados por la dirección de la empresa y siete miembros han sido designados por el pleno del comité de empresa.

### Capítulo primero

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—Este convenio regula las relaciones laborales entre la empresa “Sempsa Joyería Platería, Sociedad Anónima”, y el personal de su centro de trabajo de Vallecas.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008 prorrogándose por períodos de un año por tácita reconducción si no es denunciado por cualquiera de las partes por escrito ante la otra, con una antelación mínima de tres meses en relación con la fecha de terminación de su vigencia.

Art. 3. *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio prevalecen frente a cualquier otro de aplicación directa o subsidiaria si en el cómputo anual fuera más favorables para los trabajadores. Por consiguiente, las mejoras acordadas en este convenio, en cómputo anual, podrán ser compensadas con otras mejoras a las que la empresa esté obligada por imperativo legal y, en consecuencia, tendrán eficacia práctica solamente si, en cómputo anual, superan el total de la aplicación de este convenio. En caso contrario serán absorbidas esas mejoras por las mejoras pactadas en este convenio. No serán absorbibles ni compensables por futuras mejoras de ámbito empresarial, los siguientes pluses y complementos que se tengan reconocidos al 31 de diciembre de 2007: Plus de traslado, plus circunstancial, plus de fundición Ag y complemento “ad personam”.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Art. 5. *Garantía “ad personam”.*—Las condiciones más beneficiosas, si existen, se conservarán a título personal, manteniéndose dichas condiciones estrictamente “ad personam”.

### Capítulo II

#### Condiciones económicas

Art. 6. *Definición.*—Las condiciones económicas pactadas en este convenio se entienden como remuneración bruta. Los impuestos, cuotas de la Seguridad Social y cualquier otro impuesto o gravamen, serán satisfechos por quien corresponda con arreglo a la Ley.

Art. 7. *Conceptos retributivos.*—Salario de nivel o de grupo: Es el salario correspondiente a cada trabajador según su asignación de nivel.

El salario de nivel o grupo está compuesto por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus convenio.
- Carencia incentivo (personal de cotización diaria).

El salario base será el fijado como indicador público de rentas de efectos múltiples.

El plus convenio será la diferencia entre el valor del convenio colectivo del sector del metal que corresponda y el valor del indicador público de rentas de efectos múltiples.

Carencia de incentivos será el aplicable del convenio colectivo del sector metal que corresponda.