

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 4 *RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Hormigones y Morteros Preparados, Sociedad Anónima” (HYMPS) (código número 2802062).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Hormigones y Morteros Preparados, Sociedad Anónima” (HYMPS), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 7 de mayo de 2010; 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, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, 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 14 de febrero de 2011.—El Director General de Trabajo (PO 75/2011, de 18 de enero), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HORMIGONES Y MORTEROS
PREPARADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA.

Años 2009-2010-2011

PREÁMBULO

Este convenio está concertado por las representaciones de empresa y trabajadores, estando ambas legitimadas por sus representados y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

**TÍTULO I.
EXTENSIÓN Y EFICACIA.****Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito personal, adscrito a los distintos centros de trabajo que la Sociedad posee en la Comunidad de Madrid

Artículo 2. Ámbito personal.

Quedará sujeto al presente convenio todo el personal de la empresa encuadrado en los Grupos Profesionales comprendidos entre el 3 y 8, ambos inclusive, de acuerdo con la adecuación que se realiza en este mismo convenio del Capítulo 5, Clasificación Profesional del IV convenio colectivo General del sector de derivados del cemento. Según Anexo I.

Artículo 3. Vigencia.

La vigencia de este convenio alcanzará desde el 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del año 2011, con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2009.

Artículo 4. Denuncia.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de un mes a su vencimiento, mediante escrito cursado a la otra parte y a la autoridad laboral.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial sin que haya cursado denuncia por cualquiera de las partes, quedará prorrogado automáticamente por períodos de un año. Caso de que exista denuncia, continuará rigiendo en su totalidad su contenido normativo hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El presente convenio forma un todo indivisible, pues las condiciones pactadas se han estimado en conjunto global. Si la autoridad o jurisdicción competente rechazase o anulase alguno de los artículos o se indicase la introducción de modificaciones que pudieran alterar ese conjunto global, el convenio quedará sin efecto, debiéndose reconsiderar la totalidad de su contenido con las devoluciones o compensaciones económicas procedentes.

Artículo 6. Efectos salariales ajenos a este convenio. Compensación y absorción.

Ambas partes acuerdan expresamente que las mejoras salariales o de otro orden que sean aplicables a esta empresa y que sobrevinieran durante la vigencia del presente convenio, por imperativo de disposiciones legales, administrativas, o pactos sindicales de cualquier ámbito, serán compensables y absorbibles con lo pactado en él, salvo que, tales mejoras den lugar a que la totalidad de los ingresos por horas trabajadas, computadas exclusivamente con arreglo a dichas disposiciones, sean superiores también por horas trabajadas, y en cómputo anual, de lo que resulte pactado en este convenio.

Artículo 7. Vigilancia e interpretación del convenio.

Se crea una comisión paritaria para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio, pudiendo resolver la misma cuantas dudas y divergencias se susciten en la interpretación de su articulado. Esta comisión estará formada por las siguientes personas: Por la empresa:

- Don José Luis Lorente Boza
- Don Juan Carlos Guardiola Baquero.
- D. Carlos Lahoz Royo
- Don Alberto Herrera Nachón.

Por la representación social:

- Don Jesús Arias Urbanos.
- Don Manuel García Castellanos.
- D^a M^a Teresa Hernánde López
- D. Manuel García Castellanos

Esta comisión se considerará constituida con la asistencia de dos miembros de cada parte, pero para tomar acuerdos será necesario que sea paritaria.

El dictamen de la comisión será preceptivo a la interpretación de cualquier conflicto colectivo u otras reclamaciones promovidas como consecuencia de divergencias en la aplicación de este convenio.

TÍTULO II.
DEL PERSONAL Y DE SU MOVILIDAD.

Artículo 8. Clasificación profesional.

La clasificación del personal queda adaptada a lo dispuesto en el artículo 26 del vigente IV Convenio Colectivo general del sector de derivados del cemento, manteniendo, no obstante, las funciones propias de la industria del hormigón premezclado. En consecuencia, se procede a la conversión de niveles profesionales y categorías por los que se regía hasta ahora la Empresa, a grupos profesionales (G.P.) y Divisiones Funcionales (D.F.), según se especifica en el Anexo I de conversión, donde se recogen las conversiones del cuadro resumen B) del convenio de Derivados del Cemento de Madrid y en los términos que señala el Capítulo 5 y artículos concordante del mencionado Convenio Colectivo, y todo el personal incluido en el presente convenio se clasifica según los grupos que figuran en el Anexo I.

En cualquier caso, la comisión establecida en el artº 7, será la encargada de adecuar y supervisar la conversión de manera personalizada.

La clasificación profesional establecida en dicho Anexo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 9. Promoción profesional.

Con la finalidad de conseguir una mejor adaptación del personal a la tecnología actual y a las nuevas que se incorporen al sistema de producción y mantenimiento de la empresa, esta pondrá en conocimiento de todo el personal, en lugar público en todos los centros de trabajo, las vacantes que se produzcan y los puestos de nueva creación, para así facilitar la promoción de personas dentro de la plantilla propia de la empresa.

Los trabajadores que opten a dichas vacantes presentarán su petición al departamento de Recursos Humanos de Hormigones y Morteros Preparados, Sociedad Anónima, en un plazo de siete días, desde la publicación, en el tablón de anuncios, del comunicado de la empresa. Esta notificará al comité todas las solicitudes recibidas de los trabajadores de la empresa.

Una vez terminado el plazo de presentación de solicitudes, se realizarán las pruebas de selección. En el caso de que dos o más personas obtuvieran igual puntuación, tendrá preferencia el trabajador con más antigüedad.

Artículo 10. Movilidad Funcional.

Dentro de la organización del trabajo, la empresa efectuará los cambios de puesto de trabajo cuando sea necesario para la buena marcha de la organización, sin que estos cambios impliquen merma de los derechos de los trabajadores ni de su dignidad y teniendo en cuenta las retribuciones del personal en los casos de trabajo de superior o inferior categoría.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma, por el tiempo que realice dichas tareas. Si la situación durara 6 meses, consolidará el nuevo grupo profesional.

En cuanto a los distintos cometidos profesionales de cada Grupo y División Funcional, deben considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de la maquinaria, herramientas y sitio de trabajo dentro de la jornada laboral.

En los casos de indisponibilidad del camión hormigonera que habitualmente conduzca y si la empresa no le asigna otro provisionalmente, el conductor deberá realizar, durante el tiempo que tal circunstancia perdure, las labores que la empresa le encomiende, tales como conducir vehículos distintos y, en general, llevar a cabo aquellas tareas para las que esté personalmente capacitado.

Artículo 11. Movilidad geográfica y desplazamientos.

De conformidad con lo establecido en el punto 4, del artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá desplazar a su personal entre las distintas plantas que la misma posee dentro de la Comunidad de Madrid, siempre que dicho desplazamiento no sea superior a un año, percibiendo por el mismo las cantidades determinadas en el artículo 28.

No tendrá la consideración de desplazamiento los servicios prestados por el taller mecánico para la reparación de plantas o vehículos de la empresa, ni el de los conductores de los camiones cisternas.

Los desplazamientos entre las distintas plantas dentro de la Comunidad de Madrid a aquellas en que presten sus servicios el trabajador, determinará el devengo de media dieta, cuando dicho trabajador fiche la salida en el centro de trabajo al que ha sido destinado.

En el supuesto de otro tipo de desplazamiento o traslado se estarán a lo regulado en el convenio general del sector, artículos 28 al 34, ambos inclusive.

Artículo 12. Garantía a conductores.

Si algún trabajador, cuyas funciones habituales en la empresa exijan el uso de su permiso de conducir, se viese administrativamente sancionado con la privación temporal del permiso, como clara consecuencia de órdenes recibidas de sus superiores, tendrá derecho a mantener durante el tiempo de tal privación las retribuciones fijas que viniese percibiendo, con obligación de desarrollar el puesto de trabajo más similar al suyo que la empresa pueda ofrecerle, y las retribuciones variables correspondientes, en su caso, al nuevo puesto, sin que pueda la suma de fijos y variables superar el conjunto que por ambos viniese obteniendo en su puesto habitual anterior.

**TÍTULO III.
JORNADA.****Artículo 13. Jornada.**

La jornada efectiva de trabajo será en cómputo anual de 1736 horas.

No obstante, si el convenio nacional de derivados del cemento estableciera una jornada, en cómputo anual, inferior para alguno de los años de vigencia del presente convenio, esta será la que rija.

Debido a las especiales características de esta industria, en especial a la necesidad de servir su producto de forma irregular, hormigón fresco, ajustándose íntegramente en forma y plazo de entrega a la demanda de sus clientes y teniendo en cuenta que se trata de un producto que ha de ser utilizado en un plazo perentorio, debido a su fraguado, la jornada diaria de trabajo podrá ampliarse el tiempo necesario para satisfacer las necesidades de servicio a los clientes y no interrumpir el hormigonado, sin perjuicio de la posibilidad de acomodar el horario.

Cualquier exceso de horas sobre los horarios normales de trabajo será compensado mediante la creación de una bolsa de horas que se traducirá en descansos, computándose en períodos mensuales. Estos descansos deberán coincidir necesariamente con viernes, lunes o puentes y se determinarán por la empresa con al menos una antelación de quince días, dándose los descansos por jornada completa.

El cómputo total corresponderá al año natural. Las horas devengadas entre el 1 y el 31 de diciembre podrán ser descansadas entre el 1 y el 15 de enero siguientes, procediéndose a su abono en otro caso. La empresa entregará al comité de empresa, mensualmente, la lista de bolsa de horas.

Excepcionalmente, y para aquellos casos de cierta necesidad, la empresa podrá otorgar el crédito de horas en días distintos a los viernes.

No obstante lo mencionado anteriormente, el taller de plantas no podrá exigir el disfrute de los descansos en viernes, debiéndose disfrutar en lunes o puentes, cuando la empresa considere necesario no usar los viernes a este fin.

El exceso de horas sobre la jornada diaria se computará de quince en quince minutos.

A los trabajadores que tengan pendiente un mayor número de horas originadas por el sistema de bolsa, podrán abonarse como horas extraordinarias hasta el límite máximo legal.

La empresa, por contrato individual de trabajo, podrá modificar el día de descanso, por bolsa de horas, de los trabajadores de forma individual.

Artículo 14. Horarios.

Todo el personal afectado por el presente convenio se ajustará a los siguientes horarios:

- El horario de las oficinas de la Dirección de Madrid figura en el Anexo II de este convenio, siendo la reducción de jornada diaria en verano el número de días puentes y las cinco horas anuales en compensación de los días no laborables que se establezcan para el resto del personal.
- El horario de la oficina administrativa de Vicálvaro figura en el Anexo III de este convenio, siendo la reducción de jornada diaria en verano y el número de días puentes en compensación de los días no laborables que se establezcan para el resto del personal.
- El horario de producción y conductores será de 8,00 a 17,00, de lunes a viernes, con una hora de descanso para la comida, cuyo inicio estará comprendido entre las 12,30 y las 15,00 horas, dependiendo de las necesidades del servicio. Se establece que el horario de entrada se podrá modificar en media hora, tanto hacia arriba como hacia abajo, en el caso de efectuarse esta modificación en algún día, la jornada ordinaria será de ocho horas.
- El horario de taller será de 8,00 a 17,00, excepto el del personal que inicie su jornada a las 14,00 horas.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Dando cumplimiento a lo establecido en las disposiciones legales vigentes y a fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural ambas partes acuerdan que se entenderán por tales, siempre que excedan de la jornada anual pactada, las siguientes:

- a. Las realizadas por el personal de producción y conductores de camión hormigonera cuando hayan continuado prestando servicios una vez concluida su jornada diaria de trabajo.
- b. Las realizadas por el personal de planta que haya de suministrar hormigón una vez concluida la jornada laboral.
- c. Las de mantenimiento, siempre que quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación, temporal o parcial, prevista por la Ley.
- d. Las ocasionadas por ausencia imprevista, derivada de incapacidad temporal o accidente y hasta un tiempo máximo de siete días.
- e. Y, en general, todas aquellas que vengan exigidas por períodos punta de producción, pedidos extraordinarios, ausencias imprevistas no especificadas en el apartado anterior y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

El valor de las horas extraordinarias es el que se establece en el artículo 26 de este convenio.

Fuera de los supuestos de emergencia o fuerza mayor contemplados por la Ley, la realización de las horas extraordinarias será de libre aceptación del trabajador.

Artículo 16. Calendario laboral.

Anualmente se confeccionará el calendario laboral según lo especificado en este convenio y en el de Derivados de Cemento de Madrid, en función de la jornada y fiestas nacionales de la Comunidad Autónoma y locales. Dicho calendario, una vez confeccionado, podrá tener modificaciones para ajustarse al calendario de construcción.

Para el personal adscrito a centros de trabajo localizados en municipios diferentes del de Madrid, se les reconocerá, en otra fecha, un día de descanso en compensación del día anterior o posterior a San Isidro.

Estas fiestas se establecen con independencia de las que legalmente se determinen.

El calendario laboral para el año 2010 es el que figura en el Anexo IV.

Artículo 17. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales o veintidós laborables. En el caso de treinta naturales, el inicio será en día laborable y en el caso de división, los siguientes períodos se iniciarán a partir del día siguiente de la semana a aquel en que se terminó el primero.

Se seguirá el sistema de rotación vigente, debiendo cada persona disfrutar quince días naturales ininterrumpidos computándose descanso y vacaciones, por siete quincenas naturales en el período comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre.

La distribución del personal en los turnos se realizará de acuerdo con las siguientes prioridades:

1. Evitar el cierre de plantas. En ningún caso deberá cerrar más de una.
2. Respetar la rotación de los turnos en todo lo posible.
3. Respetando siempre la anterior rotación, dar preferencia sucesiva al personal con sus hijos en edad escolar y al más antiguo.

Las personas que disfruten sus vacaciones en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 15 de junio siguiente que no hayan podido disfrutarlas en el período establecido en el segundo párrafo de este artículo por razones organizativas de la empresa, gozarán de un incremento en la retribución de las mismas de un 23 por 100; las personas que las disfruten en diciembre, enero y febrero gozarán de un incremento en la retribución de las vacaciones de otro 46 por 100.

Artículo 18. Licencias retribuidas.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros, en los casos de nacimiento de hijos o adopción, fallecimiento o enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nieto, cónyuge, hermanos y suegros.
- c. Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros, en los casos de fallecimiento o enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.
- d. Un día por traslado del domicilio habitual.
- e. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a la que tuviera derecho en la empresa.

- f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g. Por matrimonio de hijos el día natural
- h. Tres días laborables para los casos de traslados a otro centro de trabajo que exija cambio de residencia (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores)

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán, asimismo, a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

TÍTULO IV. SALARIOS Y RETRIBUCIONES.

Artículo 19. Retribuciones.

1.1.- La estructura salarial se ha adecuado a lo establecido tanto en el convenio del sector de derivados del cemento de la Comunidad de Madrid como al convenio general y su distribución es la siguiente:

- Salario base convenio.
- Gratificaciones extraordinarias:
 - Paga extra de Julio y paga extra de Navidad. Gratificación variable
- Plus convenio.
- Complemento puesto de trabajo:
 - Complemento de puesto.
 - Plus de turno.
- Complemento no salarial

1.2.- Incrementos salariales

Los conceptos:

Salario Base, Plus Convenio, Complemento de Puesto, Complemento no salarial, Desplazamientos, Traslados, Dietas, Plus día descanso, Plus Turno y Complemento Cambio de Horario, limpieza de dependencia, de plantas y kilómetros, y el complemento Ad Personam resultante de la adecuación de categorías a Grupos Profesionales, establecidos en el art. 8, tendrán, durante la vigencia del presente convenio los siguientes incrementos:

Para el año 2009: Se incrementarán el 1,4 %, sobre los valores existentes a 31 de Diciembre de 2008.

Para el año 2010: Se incrementarán el 0,6 %, sobre los valores resultantes a 31 de Diciembre de 2009. En el caso de que el IPC establecido por el I.N.E. (conjunto nacional), registrara a 31 de Diciembre de 2010 un incremento superior al 0,6% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31/12/2009, se regularizarán las diferencias en los conceptos mencionados hasta un máximo del 1% sobre los valores resultantes a 31 de Diciembre de 2009.

Para el año 2.011: Se incrementarán el 1,1%, sobre los valores resultantes a 31 de Diciembre de 2010. En el caso de que el IPC establecido por el I.N.E. (conjunto nacional), registrara a 31 de Diciembre de 2011 un incremento superior al 1,1% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31/12/2010, se regularizarán las diferencias en los conceptos mencionados hasta un máximo del 1,2% sobre los valores resultantes a 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 20. Salario base.

Se entenderá por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, o cantidad o calidad de trabajo o de vencimiento periódico superior al mes.

Su cuantía mensual es la determinada en el Anexo V para el 2009 y para el 2010.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Se considerarán gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes. Serán las siguientes:

- Paga extra de julio. Se devengará del 1 de enero al 30 de junio, abonándose en torno al 10 de julio.
- Paga extra de Navidad. Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre, abonándose alrededor del 10 de diciembre.

Estas pagas equivaldrán a los siguientes conceptos:

- Treinta días de salario base.
- Veintidós días plus convenio.
- Treinta días complemento de puesto.
- Treinta días antigüedad consolidada.
- Promedio de los tres meses inmediatamente anteriores del importe de la gratificación variable que haya percibido.

Artículo 22. Plus convenio.

Su devengo será por cada día efectivamente trabajado en jornada normal. Para el cálculo de su importe, se tendrá en cuenta su devengo en los días laborables del período vacacional. Su cuantía para cada categoría figura en el Anexo V.

Se devengará en caso de permisos retribuidos cuando el absentismo por enfermedad común y profesional, así como por accidente laboral, no supere el 5 por 100.

Artículo 23. Gratificación variable.

1. Personal conductor de camión hormigonera.

Además del plus de turno regulado en el artículo 24 que se continuará abonando en las condiciones, días y cuantía en que actualmente se abona, se percibirá una prima por viaje de hormigón transportado, en atención a la permuta que efectúan los conductores del derecho adquirido sobre no adición de agua al depósito auxiliar de sus vehículos; por la mejora que significa la prima establecida, todos los conductores deberán efectuar personalmente el anteriormente citado suministro de agua.

La cuantía de la prima será:

Viajes/día	Euros
Primero	3,70
Segundo	4,93
Tercero	6,49
Cuarto	11,56
Quinto	12,97
Sexto	13,61
Séptimo	15,31
Octavo y siguientes	17,58

Los días en que, por necesidades de la empresa, esta última le destine a realizar función distinta de la habitual dejará de percibir esta prima pasando a

percibir la prima que le correspondiera por el nuevo puesto de trabajo asignado.

Cuando tenga el vehículo averiado sin posibilidad de sustitución, percibirá en sustitución de su prima la prima media de los conductores de plantilla de su centro de trabajo.

Los días que descansen con motivo de la recuperación del exceso de horas realizadas en días anteriores, percibirá en sustitución de su prima la cantidad de 29,19 euros.

2. Personal conductor de cisterna.

Además del plus de turno regulado en el artículo 24, que se continuará abonando en las condiciones, días y cuantía en que actualmente se abona, se percibirá una prima por viaje de cisterna en atención a las razones expuestas en el apartado 23.1. La cuantía de la prima será:

El Alto

Plantas	Viaje primero (euros)	Viaje segundo (euros)	Viaje tercero (euros)	Viaje cuarto (euros)	Viaje quinto (euros)	Viaje sexto (euros)
1-68	6,66	7,93	9,54	10,75	11,81	14,12
3-13-66-67	9,16	11,61	14,74	16,84	18,88	21,25
4	4,73	6,06	7,57	9,31	10,46	12,21
8-18	11,63	14,08	17,31	19,26	21,25	23,62
6	11,22	13,64	16,89	18,86	20,88	23,26
9-16	14,09	16,55	19,90	21,66	23,62	26,02
10	8,73	11,19	14,32	16,46	18,53	20,88
14	12,87	15,33	18,71	20,53	22,43	24,86

Para los viajes de Cemex y Asland según anexos.

Para el caso de ser asignado a otro puesto de trabajo, tendrán la misma consideración que los conductores de hormigonera. Para los casos de avería y descanso de bolsa de horas, los conductores de camión cisterna tendrán la misma consideración que los conductores de hormigonera.

3. Resto del personal.

Se establece una prima consistente en una cantidad por cada metro cúbico de hormigón vendido en plantas. Cada mes natural se calculará la prima en función de los metros cúbicos vendidos, previa comunicación al comité de empresa, según el cuadro siguiente:

Categoría	Metros		Euros
1	0	50000	0,00895
	50001	100000	0,00686
	100001	150000	0,00869
	150001	175000	0,00914
	175001	200000	0,01035
	> 200000		0,01339
1,1	0	50000	0,00993
	50001	100000	0,00756
	100001	150000	0,00943
	150001	175000	0,01017
	175001	200000	0,01136
	> 200000		0,01428
1,2	0	50000	0,01092
	50001	100000	0,00823
	100001	150000	0,01020
	150001	175000	0,01116
	175001	200000	0,01235
	> 200000		0,01518
1,3	0	50000	0,01190
	50001	100000	0,00891
	100001	150000	0,01096
	150001	175000	0,01216
	175001	200000	0,01338
	> 200000		0,01607
1,4	0	50000	0,01287
	50001	100000	0,00962
	100001	150000	0,01172
	150001	175000	0,01319
	175001	200000	0,01438
	> 200000		0,01696

El importe resultante será repartido entre todos los trabajadores incluidos en convenio colectivo, excepto conductores de camión, proporcionalmente al número de días cotizados a la Seguridad Social en ese mes, computándose los trabajadores a tiempo parcial en la misma proporción que su jornada, aplicando los índices siguientes:

Referencia Índice de Categorías.

- Jefe taller, despachador, encargado planta: 1,40 euros.
- Oficial de primera administrativo, encargado de sección, jefe de equipo, especialista de oficio: 1,30 euros.
- Oficial de segunda administrativo, oficial de primera de oficio, oficial de primera mecánico, oficial de primera maquinista: 1,20 euros.
- Oficial de segunda de oficio, oficial de segunda mecánico, auxiliar administrativo, oficial de segunda palista: 1,10 euros.
- Cobrador, ordenanza, peón especialista, peón: 1 euro.

Cuando un trabajador, circunstancialmente, realice alguna suplencia de categoría superior, durante el período que dure la misma el coeficiente que se le aplicará será el de la categoría suplida.

Adicionalmente, el personal que preste sus servicios en producción, el cálculo anterior, en función de los metros cúbicos vendidos mensualmente en la planta donde haya trabajado, se multiplicará por los siguientes coeficientes:

- Hasta 6.000 metros cúbicos: 1,00
- Desde 6.001 a 10.000 metros cúbicos: 1,07
- Más de 10.001 metros cúbicos: 1,14

Cuando un trabajador en el período de cálculo de la prima haya trabajado en varias plantas, para efectuar el cómputo de los metros cúbicos vendidos y saber qué coeficiente aplicar, se sumarán los metros cúbicos vendidos diarios de las plantas donde haya prestado sus servicios.

Este sistema de prima es válido para la producción generada en el ámbito territorial de este convenio independientemente de Excepto Illescas las plantas que estén activas a la firma del presente convenio, en el supuesto de la apertura, incorporaciones o adquisición de plantas nuevas, ambas partes se comprometen a negociar en un período máximo de tres meses los términos en los que se incluirán en el cálculo los metros cúbicos vendidos en estas plantas.

Si, transcurrido dicho período, las partes no hubieran alcanzado un acuerdo, se les aplicará el sistema vigente en el convenio tomando como referencia de metro cúbico el 50 por 100 de los vendidos en estas plantas.

Artículo 24. Plus de turno.

Se mantiene el plus de turno en atención directa y exclusiva a la existencia de esta modalidad de trabajo y para mientras dure y sólo para quienes estén en turno, o lleguen a estarlo, que consistirá en la cantidad de 8,37 € euros, por cada día efectivamente trabajado para el 2.009

Este concepto se mantendrá para las personas que vienen percibiéndolo el 31 de diciembre de 1996, en virtud de los posibles cambios de horario que, por razones del servicio, puedan ser necesarios.

Artículo 25. Complemento no salarial.

Se establece este concepto que se devengará por día efectivamente trabajado no percibiéndose, por tanto, en sábados, domingos, festivos o vacaciones, ni en caso de ausencia justificada o injustificada, quedando excluido, asimismo, del concepto de horas, pagas extra o cualquier otro concepto retributivo. Este concepto se percibirá en los días de descanso compensatorio por bolsa de horas.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias devengadas por los trabajadores afectos a este convenio se calcularán con la siguiente fórmula:

$$\text{Horas extras} = \frac{(\text{s.b.} + \text{ap} + \text{p.c.} + \text{a.c.} + \text{c.p.}) \times 14 \times k}{\text{Jornada anual efectiva}}$$

s.b. = sueldo base.

a.p.= Complemento Ad Personam, resultante de la adecuación de Categorías Grupos Profesionales y que corresponda a los conceptos especificados en esta fórmula.

p.c. = plus convenio.

a.c. = antigüedad consolidada.

c.p. = complemento de puesto.

k = coeficiente.

El valor de k (coeficiente) = 1,50.

Artículo 27. Plus por desplazamiento.

El trabajador que sea desplazado a otra planta distinta de aquella donde presta eventualmente sus servicios percibirá por el primer día de traslado la cantidad de 6,84 euros más 3,42 euros por cada uno de los cuatro días siguientes primero

Igual cantidad percibirá aquel conductor de camión-hormigonera cuando sea desplazado al taller y a partir del segundo día de desplazamiento, salvo que preste ayuda mecánica al personal de taller, en cuyo caso lo devengará desde el primer día.

Artículo 28. Dieta.

Todo aquel trabajador que sea desplazado a un centro de trabajo en término municipal diferente al suyo percibirá, de fichar en dicho centro a la salida, la cantidad de 11,22 euros en concepto de media dieta.

De generarse dieta completa con arreglo a la disposición vigente, esta queda establecida en la cantidad de 38,06 euros.

Artículo 29. Antigüedad.

Se mantienen los valores consolidados en el año 1997, según lo establecido en el artículo 58 del convenio general, invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo ad personam se reflejará en los recibos de salarios con la denominación de antigüedad consolidada, no siendo susceptible de absorción y compensación.

Artículo 30. Incapacidad temporal.

Durante la situación de incapacidad temporal no se devengará el concepto de gratificación variable regulado en el artículo 23 del presente convenio, siendo aplicable en estas situaciones lo siguiente:

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:
- a. Personal conductor de hormigonera y de cisterna: Se habilita un complemento para este colectivo consistente en una cuantía hasta alcanzar el porcentaje establecido de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

Los porcentajes son los siguientes:

- Del décimo al vigésimo día se complementará hasta el 75 por 100 de la base establecida según lo estipulado en el párrafo anterior.
 - Desde el vigésimo primer día y hasta su finalización se complementará hasta el 90 por 100 de la base establecida según lo estipulado en el párrafo anterior.
- b. Resto de personal: Se establece un complemento para este colectivo, caso de que el índice de absentismo definido en el párrafo siguiente y en el punto c sea igual o inferior al 2,50 por 100, consistente en una cuantía hasta alcanzar el porcentaje establecido de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos. Los porcentajes son los siguientes:
- Del décimo al decimoquinto día se complementará hasta el 80 por 100 de la base establecida según lo estipulado en el párrafo anterior.
 - Desde el decimosexto día y hasta su finalización se complementará hasta el 100 por 100 de la base establecida según lo estipulado en el párrafo anterior.

Si el índice de absentismo definido en el punto c de este artículo es superior al 2,50 por 100 tomando la media de los doce meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media doce meses + índice del mes), en lugar del complemento se habilita el concepto prima en baja siendo sus cuantías las establecidas para el complemento en el párrafo anterior.

- c. Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{ABSENTISMO} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral de periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laboral del periodo considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tabloneros de anuncios y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

- d. Caso de que el convenio provincial de derivados de cemento de la provincia de Madrid establezca un índice de absentismo inferior al 2,5 por 100, se aplicará automáticamente y desde la fecha de efectos en dicho convenio el nuevo porcentaje.

TÍTULO V. ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 31. Ayudas sociales, concesión de becas y ayudas para hijos de trabajadores.

Todos aquellos trabajadores de la empresa afectados por el convenio colectivo, con una antigüedad como mínimo de un año en la misma, tendrán derecho a percibir una ayuda de estudios para sus hijos, de acuerdo con el Reglamento vigente, y que se adjunta como Anexo VI al presente convenio, y cuya cuantía vendrá determinada por las siguientes cantidades para cada uno de los casos que a continuación se determinan:

- a. Primer y segundo ciclos de Educación Primaria: 55,59 euros/año.
- b. Tercer ciclo de Educación Primaria, primero y segundo de ESO: 78,61 euros/año.
- c. Para BUP, COU, Formación Profesional, tercero y cuarto de ESO: 99,68 euros/año.

En el recibo de nómina de mayo, se abonarán las diferencias sobre el anticipo de becas pagadas en diciembre.

Artículo 32. Premio de jubilación.

Todo productor, al jubilarse o al cesar en su puesto de trabajo por incapacidad permanente para el mismo, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional o común, percibirá una gratificación de 136,53 euros por año de servicio. Asimismo, y para casos de fallecimiento, cuando tal evento sucediera estando en activo, el cónyuge sobreviviente o los causahabientes del fallecido percibirán una gratificación de 136,53 euros por año de servicio trabajado.

Artículo 33. Seguro colectivo.

Se establece un seguro colectivo de vida, a partir del 1 de agosto de 2003, con un capital asegurado de 9.315,69 euros, que también se percibirá en el supuesto de invalidez absoluta permanente. En caso de fallecimiento por accidente o accidente de circulación el capital asegurado se doblará o triplicará respectivamente.

A partir del año 2005 el capital asegurado para los casos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 41.000 euros.

El personal eventual entrará en este seguro a los seis meses de antigüedad.

Artículo 34. Jubilación anticipada.

Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y dos años y no tengan sesenta y cuatro años podrán solicitar la jubilación anticipada, teniendo derecho a una indemnización económica de 30.635,17 euros siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos.

1. Tenga una antigüedad mínima de siete años.
2. Que se efectúe de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

TÍTULO VI.
ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 35. Acción sindical.

En cuanto a la actividad sindical dentro de la empresa, las partes se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La mitad de la suma de horas mensuales acreditadas por actividades sindicales a los miembros del comité de empresa podrán acumularse, en uno o varios de ellos por mes, a condición de avisarlo a la dirección de la empresa con tres días de antelación en cada caso y siempre procurando extremadamente que el ejercicio de estas horas sindicales, acumuladas o no, por los conductores de camión hormigonera se lleva a cabo en períodos equivalentes como mínimo a media jornada laboral diaria.

La empresa garantiza que aquellos miembros de comité de empresa que trabajen como conductores percibirán la prima media de conductores de su planta, como si hubiera efectivamente trabajado, siempre que ese tiempo se haya dedicado por los mismos a reuniones con la empresa o en su sindicato, o en cualquier otro tiempo que tenga la consideración de hora sindical.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones más beneficiosas vigentes a la entrada del presente convenio se mantendrán íntegramente a título personal, excepto la no adición de agua que se compensa en los incentivos del artículo 23.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Conversión de categorías a Grupos Profesionales.

La comisión paritaria realizará el seguimiento de adecuación personalizada y, en su caso, supervisará, la conversión de categorías a grupos profesionales, establecida en el artículo 8 del presente texto.

ANEXO I.
Clasificación profesional.

Se procede a la adaptación de las categorías existentes, a Grupos Profesionales, tal y como establecen el Convenio General de Derivados y el de la Comunidad de Madrid, ajustando a las tablas del Convenio del Sector, creando en aquellos casos que exista alguna diferencia salarial el correspondiente complemento personal que no será compensable ni absorbible y revalorizable según los incrementos pactados en el presente acuerdo.

GRUPO	EMPLEADOS	OPERARIOS
III	Oficial 1ª Admtvo.	Encargado Planta Encargado Tráfico Encargado Sección Despachador Jefe Taller
IV	Oficial 2ª Admtvo.	Jefe de Equipo Oficial 1ª Conductor Oficial 1ª Oficio Oficial 1ª Maquinista Oficial 1ª Mecánico Oficial 1ª Dosificador Especialista Oficio
V	Auxiliar Admtvo.	Oficial 2ª Palista Oficial 2ª Mecánico Oficial 2ª Oficio
VI	Vigilante Cobrador-Ordenanza	Oficial 3ª Oficio
VII		Peón Especialista
VIII		Peón Persona Limpieza

ANEXO II.
Horario de la oficina de Madrid.

1. Período octubre a junio

1.1. Lunes a jueves:

- Mañana: De 8,00 a 14,30 horas; tarde: de 15,30 a 17,30 horas.
- Período de flexibilidad de entrada: De 8,00 a 8,30 horas y de 15,30 a 15,45 horas.
- Período de flexibilidad de salida: de 17,30 a 18,15 horas.
- Cada uno de estos días se debe completar ocho horas y treinta minutos de trabajo.

1.2. Viernes:

- Mañana: de 8,00 a 14,30 horas.
- Período de flexibilidad de entrada: De 8,00 a 8,30 horas.
- Período de flexibilidad de salida: De 14,30 a 15,00 horas.
- Cada uno de estos días se debe completar seis horas y treinta minutos de trabajo.

2. Período julio a septiembre

- Mañana: De 8,00 a 15,00 horas.
- Período de flexibilidad de entrada: De 8,00 a 8,30 horas.
- Período de flexibilidad de salida: De 15,00 a 15,30 horas.
- Cada uno de estos días se debe completar siete horas de trabajo.

3. Puentes

Los trabajadores tienen derecho a los puentes que resulten del exceso de la jornada anual pactada que se podrán disfrutar siempre y cuando el jefe de la sección correspondiente lo autorice, y en cada departamento quede al menos el 50 por 100 de su plantilla.

Son considerados como puentes los lunes y viernes de todas las semanas y el día anterior o posterior a una fiesta laboral.

Adicionalmente a los puentes antes mencionados, el personal de este centro de trabajo podrá disfrutar de un puente más, que deberá recuperar mediante prolongaciones de jornada, conforme a las indicaciones de la Dirección de su Departamento.

4. Ausencias pagadas

El número de licencias retribuidas será de cinco horas anuales para los trabajadores de este centro de trabajo.

5. Observaciones

Este horario deberá coincidir siempre con el de los trabajadores de Cementos Portland Valderrivas, Sociedad Anónima, de este centro de trabajo.

ANEXO III.

Horario de la oficina administrativa de Vicálvaro.

1. Período 16 de septiembre a 15 de junio

- 1.1. Lunes a jueves:
 - Mañana: De 8,00 a 17,30 horas con una hora de descanso para la comida.
 - Cada uno de estos días se debe completar ocho horas y treinta minutos de trabajo.
- 1.2. Viernes:
 - Mañana: De 8,00 a 14,30 horas.
 - Cada uno de estos días se debe completar seis horas y treinta minutos de trabajo.

2. Período 16 de junio a 15 de septiembre

- Mañana: De 8,00 a 15,00 horas.
- Cada uno de estos días se debe completar siete horas de trabajo.
- Durante este período se establece un sistema de guardias rotativas por semana, consistente en que un trabajador tendrá que realizar el mismo horario del período del 16 de septiembre al 15 de junio.

3. Puentes

Los trabajadores tienen derecho a los puentes que resulten del exceso de la jornada anual pactada que se podrán disfrutar siempre y cuando el jefe de la sección correspondiente lo autorice, y en cada departamento quede al menos el 50 por 100 de su plantilla.

Son considerados como puentes los lunes y viernes de todas las semanas y el día anterior o posterior a una fiesta laboral.

Tabla salarial año 2010

Categoría	Salario base (euros)	Plus convenio (euros)	Complemento no salarial (euros)
Encargado planta, tráfico, despachador y jefe taller .	1212,65	14,90	6,21
Encargado sección	1147,55	13,96	6,21
Oficial 1 Administrativo	1165,89	14,26	6,21
Jefe equipo	1103,31	13,25	6,21
Especialista oficio	1089,87	13,03	6,21
Oficial 2ª administrativo	1063,89	12,60	6,21
Oficial 1 conductor	1119,90	13,50	6,21
Oficial 1 dosificador y maquinista	1033,67	12,10	6,21
Oficial 1 mecánico y de oficio	1065,92	12,63	6,21
Auxiliar administrativo	985,49	11,30	6,21
Oficial 2 palista	973,44	11,11	6,21
Oficial 2 mecánico y de oficio	997,37	11,50	6,21
Cobrador-ordenanza	951,14	10,76	6,21
Vigilante	939,81	10,57	6,21
Oficial 3 y de oficio	951,12	10,76	6,21
Peón especialista	939,78	10,57	6,21
Peón	912,45	10,13	6,21
Persona de limpieza	912,45	10,13	6,21

La tabla salarial de 2010, se mantendrá en este formato mientras la Comisión Paritaria no haya establecido la adaptación definitiva en la conversión a Grupos Profesionales que se ha realizado en el presente Convenio. En el momento que se tenga definida se acomodará a la nueva nomenclatura.

Salario base: Valor mensual

Plus convenio: Valor por día efectivamente trabajado y vacaciones (239 días).

Complemento no salarial: por día efectivamente trabajado (217 días).

ANEXO VI.

Reglamento para la concesión de becas a los hijos de los trabajadores de Hormigones y Morteros Preparados, Sociedad Anónima (H.Y.M.P.S.A.).

TÍTULO I. OBJETO DE ESTE REGLAMENTO.

Artículo I.

Hormigones y Morteros Preparados, Sociedad Anónima, establece un sistema de becas con destino a colaborar en los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores, afectados por el convenio.

TÍTULO II. DE LAS BECAS.

Artículo II.

Las becas se dividen en tres grupos: A, B y C. Las becas del grupo A estarán destinadas a sufragar los gastos del primer y segundo ciclo de Educación Primaria, las del grupo B están destinadas a sufragar los gastos del tercer ciclo de Educación Primaria y primero y segundo de ESO y las del grupo C se destinarán a cursos de BUP, Formación Profesional, COU y tercero y cuarto de ESO.

Artículo III.

Caso de que el beneficiario de la beca no terminara con aprovechamiento el curso para el que fue concedida, en sus dos convocatorias de junio y septiembre, aquella quedará en suspenso, aun cuando volverá a ser prorrogada en el momento en que se acredite haber aprobado el curso suspendido. En el supuesto de que el curso suspendido se repitiera dos veces quedarán definitivamente anulados los beneficios de la beca.

Igualmente, se perderá el derecho a la prórroga cuando el beneficiario observe mala conducta en el centro donde curse estudios.

Artículo IV.

Independientemente de que las becas puedan ser suspendidas provisional o definitivamente a causa del mal aprovechamiento del alumno, las becas establecidas terminarán indefectiblemente en los siguientes plazos:

- a. Becas del grupo A: Terminarán en el año natural en que cumpla once años el niño que está estudiando primer y segundo ciclo de Educación Primaria.
- b. Becas del grupo B: Terminarán en el año natural en que cumpla quince años el niño que está estudiando tercer ciclo de Educación Primaria y primero y segundo de ESO.
- c. Becas del grupo C: Terminarán en el año natural en que cumpla veinte años.

Artículo V.

A partir del 1 de octubre de cada año, todo trabajador que se crea con derecho a la concesión de beca o a su prórroga presentará la solicitud, acompañando el libro de calificación escolar. A la presentación de este libro, demostrando que el alumno está inscrito en un centro de enseñanza, percibirá la totalidad de la beca solicitada.

TÍTULO III. DE LOS BENEFICIARIOS.

Artículo VI.

Podrán ser beneficiarios de las becas establecidas por medio del presente reglamento, los hijos de los trabajadores de Hormigones y Morteros Preparados, Sociedad Anónima, que reúnan todos los requisitos siguientes:

- a. Asistir a clase de primer y segundo ciclo de Educación Primaria, cursar estudios de tercer y cuarto ciclo de Educación Primaria, primero o segundo de ESO, cursar estudios de BUP, Formación Profesional, COU o tercero y cuarto de ESO, con aprovechamiento, en centros oficiales o privados.
- b. Observar buena conducta escolar.
- c. Tener una edad comprendida entre seis y veinte años.

TÍTULO IV. DE LOS SOLICITANTES.

Artículo VII.

Será requisito indispensable para poder solicitar las becas de este reglamento, ser trabajador al servicio de Hormigones y Morteros Preparados, Sociedad Anónima, con carácter fijo, o eventual con más de 1 año de antigüedad y estar afectado del convenio colectivo.

TÍTULO V.
DE LAS SOLICITUDES.

Artículo VIII.

Dentro de los veinte días primeros del mes de octubre de cada año, los interesados presentarán sus solicitudes acompañadas de los siguientes documentos:

- a. Libro de escolaridad del alumno para el que se pretende obtener una beca.

TÍTULO VI.
VIGILANCIA, ÁMBITO DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE ESTE REGLAMENTO.

Artículo IX.

Este reglamento tiene vigencia desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre del 2011.

Artículo X.

Este reglamento será aplicado a todo el personal de la Sociedad que reúna las condiciones requeridas, sea cualquiera el lugar en que preste sus servicios.

Artículo XI.

La interpretación de las normas contenidas en el presente reglamento compete a la empresa y comité de empresa, para lo que se nombrará una comisión que estará compuesta por tres miembros de la empresa y tres del comité de empresa. Hasta tanto se designe esta comisión, asumirá su cometido la comisión paritaria del convenio.

ANEXO VII.

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994, a incorporar en los convenios colectivos artículos 14.2, párrafo segundo, del citado Reglamento y 85.2.e del Estatuto de los Trabajadores

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

2. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

(03/9.288/11)