

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 17** *RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Koolair, Sociedad Anónima” (código número 28014232012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Koolair, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 25 de mayo 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, 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 julio de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO KOOLAIR, S. A.

En Madrid, a veinticinco de mayo de 2011, se reúnen los representantes de la Empresa Koolair, S.A. y el Comité de Empresa, todos ellos legitimados para negociar y habiéndose reconocido como interlocutores válidos, tras la constitución de la Mesa de Negociación y oportunas reuniones, acuerdan el presente convenio Colectivo de Empresa.

CAPÍTULO I**Ámbito y denuncia****Artículo 1. Vigencia.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor el día de su firma y con una duración hasta el 31 de diciembre de 2011, excepto para los conceptos o materias que expresamente se señale otra fecha específica, prorrogándose tácitamente si no mediara denuncia expresa de las partes de los tres meses anteriores a su finalización.

Respecto a los efectos económicos y la determinación de la jornada, pactados en el mismo, se acuerda que se apliquen con efectos retroactivos al 1 de enero de 2009.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de todos los trabajadores de la Empresa Koolair, S.A., quedando expresamente excluidos:

- a) Consejeros, directores, titulados con puestos de directivos o de jefatura que por estar involucrados en la gestión de la empresa tienen unas condiciones laborales diferentes a las establecidas en el presente Convenio y en conjunto y cómputo anual superiores a las reguladas en el mismo.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios
- c) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con KOOLAIR, S.A.
- d) Aquéllos con los que expresamente se acuerde su exclusión, por haberse pactado con ellos condiciones diferentes a las establecidas en el Convenio Colectivo.

El personal de los apartados a) y d) del presente artículo se considerará personal extraconvenio.

Artículo 3. Denuncia del convenio.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

Denunciado el Convenio en tiempo y forma, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos.

Artículo 4. Vinculación a lo pactado.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

CAPÍTULO II**Compensación, absorción y garantía personal****Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de sueldo o salarios; primas o pluses fijos; primas y pluses variables, y premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comárcales o regionales o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, podrán ser absorbidas si no superasen el nivel de los establecidos en el presente acuerdo.

CAPÍTULO III

Iniciación y extinción de la relación laboral

Artículo 6. *Ingresos.*

La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determina el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre y cuando las necesidades de producción y la situación de la Empresa así lo aconsejen, se procederá a seguir efectuando contratos a través de Koolair, S.A. o a efectuar varios contratos fijos discontinuos o fijos ordinarios.

Artículo 7. *Contratos de duración determinada.*

Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Se entenderán concurrentes las circunstancias del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, entre otros, en los siguientes supuestos.

Este tipo de contrato se podrá realizar en aquellas épocas o meses en las que se produce un incremento de la demanda de pedidos superior a la capacidad de producción de los recursos laborales existentes, o en aquellos casos en que debido a suplencias de vacaciones u otras circunstancias, se produzca un incremento extraordinario de pedidos, que suponga la necesidad de nuevas contrataciones para refuerzo de la plantilla en la atención necesaria para fabricación de dichos pedidos.

La duración de estos contratos será la establecida en el Convenio Colectivo de la industria Siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Transformación:

Durante la vigencia del presente convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme a lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias de aplicación.

Artículo 8. *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. Aprendices y Peones: un mes
2. especialistas: un mes.
3. profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: un mes.
4. Subalternos: un mes.
5. Administrativos: un mes.
6. Técnicos no titulados: dos meses.
7. Técnicos titulados: seis meses.

Artículo 9. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

El trabajador que cese voluntariamente deberá preavisar a la empresa por escrito con, al menos, un mes en el caso de jefes, 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 y, en su caso, a los daños y perjuicios que pueda ocasionar a la empresa dicho incumplimiento.

CAPÍTULO IV

Ascensos y provisión de vacantes

Artículo 10. *Provisión de vacantes o Ascensos.*

La provisión de vacantes o ascensos, se regirá según las condiciones que se establecen en el programa de Provisión de Vacantes.

CAPÍTULO V

Categorías profesionales y traslados

Artículo 11. *Categorías profesionales.*

Las categorías profesionales se regirán por lo establecido en los anexos I y II del Convenio Colectivo de Siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Los peones especialistas con más de cinco años de prestación de servicios en la empresa y en dicha categoría tendrán la misma remuneración que la establecida para los Especialistas,

Los Especialistas con más de seis años de antigüedad en dicha categoría tendrán la misma remuneración que la establecida para los oficiales de Tercera.

Artículo 12. *Cambios de departamento.*

Cualquier trabajador podrá solicitar el traslado de un departamento a otro de la Empresa, debiendo ser autorizado por la Dirección para llevarlo a cabo. La empresa podrá rechazar dichas peticiones de cambio de departamento, cuando a su criterio no existan causas para el mismo, por no existir vacantes o necesidades en el departamento al que el trabajador quiere trasladarse o cuando a su criterio el trabajador no cumpla los requisitos, aptitudes y actitudes necesarias para ocupar el nuevo puesto que solicita.

CAPÍTULO VI

Organización del trabajo, jornada y calendario laboral

Artículo 13. *Organización del trabajo.*

Será de aplicación en su integridad lo regulado en el Convenio Colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

Artículo 14. *Jornada anual de trabajo.*

1. La jornada de trabajo para los años 2009, 2010 y 2011 será de 1756 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Teniendo en cuenta la situación del sector y de la empresa, se acuerda el poder realizar distribución irregular de la jornada de trabajo, que deberá ser comunicado, con un plazo mínimo de ocho días, a los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y sin que en ningún caso supere el máximo de veinte horas.

Salvo pacto en contrario la jornada irregular no podrá realizarse los sábados, domingos ni festivos.

Esta medida se aplicará por razones de necesidad y urgencia debido al aumento o disminución de pedidos, fallos de suministros, reparaciones, averías y necesidades estacionales de la producción. La aplicación de la misma no derivará en periodos de inactividad justificativos para la presentación de expedientes de regulación de empleo.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se abonarán por el salario de convenio más el complemento de antigüedad.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en el periodo comprendido entre el día 1 y 31 de agosto, ambos inclusive.

Cualquier trabajador, previa comunicación con la antelación suficiente, al jefe del departamento, tendrá derecho a solicitar los días de vacaciones que deseen, para disfrutarlos en un período distinto al establecido.

En aras a facilitar el descanso de los trabajadores y la conciliación de la vida laboral y personal, en aquellos supuestos en que coincida dicho período con una situación de baja por enfermedad o accidente, los días de vacaciones coincidentes con tal situación, se disfrutarán en período distinto del citado, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Cualquier trabajador que no haya disfrutado de sus vacaciones antes del 31 de diciembre, perderá su derecho a éstas.

Los trabajadores 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.

Artículo 16. *Calendario laboral y horario de trabajo.*

Los calendarios laborales en los años de vigencia del convenio serán de 1.756 horas de trabajo efectivo. La fijación de los nuevos horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad de la dirección de la empresa que, con anterioridad a la fecha del 1 de enero de cada año, establecerá, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año, de acuerdo con el Comité de Empresa.

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 aras a conciliar la vida laboral y personal se podrá autorizar el cambio de jornada partida a jornada continua, por razones personales y por tiempo limitado a todo trabajador que lo solicite, siempre que exista aprobación del jefe de departamento y las circunstancias del mismo lo permitan.

El Calendario Laboral se elaborará, de acuerdo con las horas anuales y las Fiestas Oficiales que fijan los Organismos Públicos.

Artículo 17. *Licencias retribuidas.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Asistencia a consulta médica de especialistas: por el tiempo necesario.
- b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera: por dieciséis horas anuales como máximo.
- c) Un día natural: por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- d) Un día: por traslado de domicilio.
- e) Dos días laborales: por nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Adicionalmente los trabajadores podrán disfrutar del permiso de paternidad establecido en la legislación vigente en cada momento.
- f) Dos días naturales: por enfermedad grave u hospitalización 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).
- g) Dos días naturales: por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos).
- h) Tres días naturales: por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos y hermanos políticos).
- i) Quince días naturales: por matrimonio del trabajador.
- j) 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.
- k) 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.
- l) Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario de convenio más antigüedad, a excepción de los cargos representativos de los trabajadores 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.
- m) Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los hermanos de los trabajadores de la Empresa, tendrán la consideración de familiares de primer grado, para los derechos establecidos relativos a los permisos por licencias retribuidas.

Artículo 18. *Absentismo.*

Las partes, Empresa y trabajadores, consideran necesario la adopción de medidas tendentes a reducir el absentismo injustificado, entendiéndose como tal, tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos.

Por lo tanto, deberá tenderse a disminuir los porcentajes de absentismo, eliminando no sólo los supuestos antes señalados, sino también las causas que puedan generarlos.

Todas las ausencias del trabajo se podrán recuperar como horas ordinarias a propuesta del trabajador, de conformidad con el empresario y de acuerdo con las necesidades de producción.

CAPÍTULO VII

Condiciones económicas

Artículo 19. *Retribución económica.*

La remuneración de los trabajadores para el año 2009, 2010 y 2011 en función de la categoría que ostenten, se hace figurar en las tablas recogidas en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 20. *Incremento salarial.*

Las tablas salariales para el año 2009 ya contienen la retribución e incrementos correspondientes a dicho año, siendo las que se adjuntan al presente texto las definitivas.

Las tablas salariales para el año 2010, que se adjuntan al presente texto, son el resultado de incrementar en un 0.5 % las vigentes al 31 de diciembre del 2009.

Para el año 2010 se acuerda, que cuando los resultados de la explotación mensual generados por la actividad de fabricación de la Empresa arrojen un resultado positivo, se abonará mensualmente a todos los trabajadores, en concepto de Participación de beneficios, un 0,50% del Salario Base.

Este incremento se pacta en exclusividad para el año 2010 y no tendrá carácter consolidable para otros años.

Las tablas salariales para el año 2011, que se adjuntan al presente texto, son el resultado de incrementar en 3% las vigentes al 31 de diciembre del 2010.

Artículo 21. *Retribución de domingos y festivos.*

Los domingos y fiestas se abonarán por el salario de convenio más la antigüedad.

Artículo 22. *Pagas Extras de Julio y Navidad.*

La empresa abonará una gratificación consistente en treinta días de Retribución Convenio, más antigüedad y Prima de Producción en cada una de ellas, los días 15 de julio y 15 de diciembre o los días laborables anteriores en el supuesto de que 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.

Artículo 23. *Remuneración de horas extraordinarias.*

A los solos efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias, se estará al cociente que resulte de dividir la retribución total anual del convenio (gratificaciones extraordinarias, complementos personales y de puestos de trabajo) por las horas efectivas de trabajo, en cómputo anual, pactadas, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones particulares más beneficiosas. Estas horas se pagarán de acuerdo con la legislación vigente.

A estos efectos se considerarán horas efectivas de trabajo: 1.756 para toda la duración del Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor o las estructurales que como tales se acuerden en las empresas, serán notificadas conjuntamente por la empresa y el comité o delegados de personal, mensualmente, a la Dirección Provincial de Trabajo.

De común acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por imprevisiones, no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales.

Artículo 24. *Complemento de toxicidad.*

Todo trabajador que pase a realizar un trabajo clasificado como tóxico, percibirá el 20% más la suma del Salario de Convenio y la Antigüedad, durante las horas que realice dicho trabajo.

Artículo 25. *Plus de nocturnidad.*

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas.

Todos los trabajadores que realice habitualmente su jornada de trabajo durante las horas nocturnas percibirá el 20% más sobre la suma del Salario Base de Convenio y la antigüedad, en las horas consideradas nocturnas y durante el tiempo que realice dicha jornada.

Artículo 26. *Complemento de antigüedad.*

El importe de cada quinquenio para toda la vigencia del convenio, queda fijado en 35,04 Euros mensuales.

El número de quinquenios será de cinco como máximo.

Artículo 27. *Prima de producción.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a una prima de producción en concepto de carencia de incentivo que para toda la vigencia del convenio queda fijada en 2,03 Euros por día.

Esta prima se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, y con una unidad de medida de 30 días mensuales.

De los 30 días se deducirán los días de ausencia al trabajo más la parte proporcional de sábados y domingos de mes de devengo.

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, maternidad, riesgo en el embarazo, paternidad y bajas producidas por Accidente de Trabajo.

Artículo 28. *Plus de puntualidad y asistencia.*

Se establece, una única prima en concepto de puntualidad y asistencia que para toda la vigencia del convenio que queda fijada en 65,00 Euros mensuales para todos los trabajadores que no tengan ningún retraso a la entrada al puesto de trabajo y que no hayan tenido ninguna falta de asistencia al trabajo durante todo el mes. No tendrán la consideración de ausencias las producidas por disfrute de vacaciones, maternidad, paternidad, lactancia, bajas producidas por riesgo en el embarazo, fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador), y nacimiento de hijo.

Artículo 29. *Paga de beneficios.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a una paga sobre los beneficios generados por la actividad de fabricación de la empresa de cada ejercicio, que se pagará una vez conocidos los beneficios correspondientes a cada año, si estos se producen.

Esta paga estará configurada por un fondo cuyo importe se constituirá en función del volumen de los beneficios anuales que obtenga la Empresa entre enero y diciembre, ambos inclusive. Dicho importe será el siguiente:

- a) Cuando el volumen anual de beneficios sea inferior a 901.518 Euros se creará un fondo cuyo importe será igual al 5% del total de los beneficios.
- b) Cuando el volumen anual de beneficios esté comprendido entre 901.518 Euros y 1.502.538 Euros se creará un fondo cuyo importe será igual al 6% del total de los beneficios.
- c) Cuando el volumen anual de beneficios sea superior a 1.502.538 Euros se creará un fondo cuyo importe será igual al 7% del total de los beneficios.
- d) El mencionado fondo se repartirá igualitariamente entre toda la plantilla de la Empresa, en concepto de participación en beneficios.
- e) El personal que por causa de su ingreso en la Empresa no haya completado el año correspondiente a la participación en beneficios, percibirá la parte proporcional que corresponda al tiempo de prestación de servicios computándose como mes completo la fracción del mismo.
- f) El personal que por causa de su baja en la Empresa, su contrato finalice antes de ser pagada esta paga de beneficios, si de la marcha de la empresa se deduce la posibilidad de que se produzcan tales beneficios, se les abonará por este concepto la cantidad de 18 Euros por mes trabajado, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Artículo 30. *Incentivos para mejorar la producción.*

Se regirá, según las condiciones establecidas en el programa de Sugerencias.

Artículo 31. *Anticipos y préstamos.*

Previo petición motivada, cualquier trabajador tendrá derecho a que se anticipe con la mayor brevedad posible el importe correspondiente a salarios de un mes, que le será descontado de la nómina del mes siguiente.

CAPÍTULO VIII

Beneficios sociales y conceptos extrasalariales

Artículo 32. *Ayuda en concepto de comida.*

La ayuda en concepto de comida, como sustitución del comedor que existía con anterioridad en la empresa, para toda la vigencia del convenio ascenderá a la cantidad de 7,07 Euros por jornada trabajada en el centro de trabajo.

El derecho a la percepción de esta ayuda en concepto de comida únicamente se devengará por jornada efectiva de trabajo y siempre que no se perciba en la misma fecha dietas por manutención.

Artículo 33. *Dietas.*

Todos los trabajadores que por necesidades y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a provincias distintas a aquella en que radique la Empresa se les abonará 33,50 Euros más los gastos de Hotel, la media dieta queda establecida en 14 Euros por día (hasta las 8 de la tarde).

En todo caso el importe de los gastos de hotel será como máximo el equivalente a un hotel de tres estrellas.

En los desplazamientos superiores a quince días, la empresa podrá establecer otro medio de alojamiento para el personal desplazado (Hostal, Piso compartido, Apartamento, etc.)

En los viajes al extranjero se desplazarán como gastos pagados, previa presentación de la factura, más plus de 12,50 Euros por día, para pequeños gastos.

Artículo 34. *Plus familiar a cargo de la Empresa.*

En aras a incentivar la conciliación de la vida familiar y laboral, cada trabajador percibirá por cónyuge (o situación similar debidamente acreditada) la cantidad de 19,96 Euros mensuales para toda la vigencia del convenio y por cada hijo menor de 18 años la cantidad de 14,88 Euros mensuales para toda la vigencia del convenio. Esta cuantía será revisada en el futuro en el mismo porcentaje en que se revisen los salarios.

El único requisito para tener derecho a tal prestación será que los beneficiarios estén incluidos en el libro de familia.

Artículo 35. Ayuda a la enseñanza y guarderías.

Igualmente, la empresa establece una ayuda anual para la educación preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional de 120 Euros para toda la vigencia del convenio, a cada uno de los trabajadores con hijos menores, de 18 años y por cada uno de ellos contados al 1 de septiembre. Esta cuantía será revisada en el futuro en el mismo porcentaje en que se revisen los salarios.

La citada Ayuda se hará efectiva en el mes de Septiembre.

Los trabajadores que soliciten el percibo de esta ayuda deberán acreditar la situación que da derecho a percibirla a través del Libro de matrícula y la correspondiente matrícula en el centro docente donde se cursen los estudios. Dada la dificultad de gestión que supone el abonar directamente por parte de la Empresa la matrícula de cada uno de los colegios y/o libros de los hijos de los trabajadores, esta ayuda se abonará en nómina siempre que se acrediten los requisitos anteriormente establecidos

En aquellos supuestos en que sea posible, la ayuda guardería se sustituirá por ticket guardería por el mismo valor que el anteriormente establecido.

Artículo 36. Seguro de vida.

La Empresa tiene concertado un seguro colectivo de vida del cual pagará el 50% de la prima de cada trabajador inscrito en dicho seguro, siendo el otro 50% por cuenta del trabajador asegurado (Ver póliza nº 117001160-12 de MAPFRE Vida, S.A., para capital asegurado). La adhesión al citado seguro colectivo, se efectuará exclusivamente a petición del trabajador.

Artículo 37. Complemento de enfermedad y accidente.

En caso de enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario Base de Convenio y la Antigüedad.

En caso de accidente laboral la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario Base de Convenio, la Antigüedad y la Prima de Producción.

Este complemento podrá ser absorbido en todo o en parte en el caso de que se modifiquen las disposiciones legales vigentes por el I.N.S.S.

Cuando se prevea una situación de larga enfermedad a partir de los 45 días continuados de Incapacidad Temporal se abonará a cada trabajador la cantidad de 83.62 Euros mensuales en concepto de complemento de Enfermedad y Accidente.

El mencionado complemento se computará con un mínimo de mes completo y será revisado en el futuro en el mismo porcentaje en que se revisen los salarios.

Artículo 38. Transporte.

La Empresa concertará un servicio de autocares para la recogida y regreso de los trabajadores a su domicilio, que realizarán las siguientes rutas:

Turno de mañana:

- a) Ruta Madrid – Móstoles, pasando por Alcorcón.
- b) Ruta Leganés – Móstoles, pasando por Alcorcón.

Turno de tarde:

- c) Ruta Alcorcón – Móstoles.
- d) Ruta Leganes – Móstoles pasando por Fuenlabrada

Jornada partida:

- e) Ruta de Móstoles a Móstoles, para trasladar y recoger a los trabajadores que comen en Móstoles.

Los trabajadores con los que la Empresa tiene establecidos pluses de transporte especiales, seguirán percibiéndolos en las condiciones convenidas.

Artículo 39. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a todos los trabajadores a su servicio, un reconocimiento médico anual facilitando a todos los trabajadores copia de los resultados de los análisis efectuados.

El servicio de vigilancia de la salud se regirá por las normas establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que anualmente elabora el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa.

Artículo 40. Ayudas a la formación de los trabajadores.

Se regirá, según las condiciones establecidas en el Programa de Ayudas a la Formación de los trabajadores.

Artículo 41. Cursos.

A todo el personal de la Empresa se le facilitará información de todos los cursos a los que tenga acceso en función del puesto que ocupa y funciones encomendadas, publicándolo en el tablón de anuncios.

CAPÍTULO IX**Faltas y sanciones****Artículo 42. Faltas y sanciones.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, así como al Estatuto de los Trabajadores y toda la legislación concordante que sea de aplicación.

CAPÍTULO X**Disposiciones varias****Artículo 43. Jubilación obligatoria.**

Tal y como se establece en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid la edad obligatoria de jubilación será a los sesenta y cinco años cuando el trabajador reúna las condiciones generales necesarias para causar la pensión de jubilación.

Para aquellos trabajadores que no cumplan los requisitos para alcanzar el 100 por 100 de la pensión de jubilación, la empresa estudiará individualmente cada supuesto.

Artículos 44. Jubilación anticipada.

En el ánimo de fomentar el rejuvenecimiento de la empresa, se recomienda la utilización del contrato de relevo recogido el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 40/2007 en lo referente a esta cuestión.

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 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 la Empresa 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.

Artículo 45. Igualdad y acoso.

La Empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los distintos puestos de trabajo y a los puestos de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminarlas por razón de sexo ni cuando sean madres, ni pagar menos a la mujer por razón de sexo.

Dentro del seno de la empresa está totalmente prohibido el acoso, por razón de sexo, orientación sexual y el acoso moral pudiendo imponer la empresa las sanciones correspondientes, en el

supuesto de que exista denuncia y se pruebe la existencia de este tipo de conductas, el denunciante deberá cooperar en la investigación de los hechos.

Los representantes de los trabajadores cooperarán con la Dirección de la Empresa en la prevención, investigación y erradicación de este tipo de conductas en el seno de la Empresa.

Estos derechos y garantías se regirán por lo establecido en la legislación vigente y en concreto por lo determinado en el Protocolo de Igualdad firmado al efecto entre la dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 46. *Garantías sindicales.*

La empresa reconoce el total de 30 horas por representante y mes, establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto a los miembros del Comité de Empresa, como a los Miembros del Comité de Seguridad e Higiene, siempre y cuando no formen parte del Comité de Empresa.

Las ausencias al trabajo por motivos de representación sindical deberán ser comunicadas al Jefe de Departamento con la antelación suficiente.

Estas horas podrán ser utilizadas individualmente por cada representante o bien, distribuidas entre el menor número de ellos, la suma de las horas que corresponden a la totalidad del Comité de Empresa.

Las reuniones que solicite el Comité de Empresa a la Dirección, así como las que solicite la Dirección al Comité de Empresa, se harán por escrito y dicha reunión se llevará a cabo en un plazo de siete días con un orden del día.

Los delegados sindicales tendrán los derechos y las obligaciones establecidos en la legislación vigente aplicable.

Artículo 47. *Cuota sindical.*

La Empresa se compromete a descontar en la nómina la cuota sindical de los afiliados a los distintos sindicatos.

Artículo 48. *Comité de Empresa.*

Las funciones, composición y atribuciones del Comité serán las contempladas en la legislación vigente.

Artículo 49. *Ropa de trabajo.*

Se establecen dos equipos de ropa de trabajo (monos, batas, chaquetilla, pantalón y camisa, según los casos), para todos los trabajadores de taller, todo ello de buena calidad y que será entregado en el mes de enero de cada año. Asimismo, todo el personal que realice trabajos en el exterior se le entregará ropa adecuada a las condiciones atmosféricas del momento.

Para todos los trabajadores que por su trabajo necesiten calzado de seguridad, se les entregará un par de botas de calidad adecuada en la misma fecha que la ropa de trabajo. Si algún trabajador, por causa justificada, necesitase antes de la fecha establecida, alguna de las prendas mencionadas anteriormente se le entregará lo que precise en el plazo más corto posible, previa solicitud, del Jefe de taller al Almacén.

En el mes de septiembre se presentarán muestras de las prendas a entregar

CAPÍTULO XI

Comisión Paritaria

Artículo 50. *Comisión paritaria de vigilancia.*

Para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio, se constituye una comisión mixta que estará integrada por tres representantes de la Dirección y tres del Comité.

La comisión paritaria se compromete a reunirse para estudiar las reclamaciones presentadas por los trabajadores o cualquiera de las partes firmantes del Convenio en el plazo de siete días a partir de su solicitud.

Dicha comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones por interpretación del Convenio Colectivo ante las jurisdicciones legales que correspondan.

En el supuesto de que se suscitasen dudas de interpretación y no se llegase a un acuerdo, se actuará según lo previsto por la ley, comprometiéndose ambas partes a aceptar una actuación extrajudicial de conflicto en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Para lo no indicado expresamente en el presente convenio, regirá todo lo previsto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia, tanto a la Empresa como a la totalidad de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Anexo número uno: tablas salariales 2009

A) PERSONAL DE FABRICA

Personal Obrero:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO DIARIO
Jefe de Equipo	54,11
Oficial de primera	46,34
Oficial de segunda	43,43
Oficial de tercera	42,05
Especialista	37,96
Peón Especialista	32,23

B) PERSONAL DE OFICINA: SALARIOS MINIMOS

ADMINISTRACION, TECNICOS DE OFICINA Y DE TALLER, E INFORMATICA

Personal Subalterno:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Almacenero	1.319,93
Chofer camión	1.391,51
Telefonista	1.306,28
Limpiador/a	873,46

Personal Administrativo:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Jefe de 1ª	1.965,91
Jefe de 2ª	1.850,39
Oficial de 1ª	1.460,29
Oficial de 2ª	1.377,92
Auxiliar	1.178,62

Personal de Informática:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Programador	1.569,63
Operador	1.460,29

Técnicos de Oficina:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Delineante proyectista	1.586,47
Delineante 1ª	1.460,29
Delineante 2ª	1.331,58
Calcadore	1.253,77
Reproductor de Planos	1.227,58

Personal de Organización del trabajo:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Jefe de Organización de 1º	1.889,07
Jefe de Organización de 2ª	1.850,43
Técnico de Organización de 1º	1.431,37
Técnico de Organización de 2ª	1.276,56
Auxiliar de Organización	1.178,62

Técnicos de Taller:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Jefe de Taller	2.020,32
Maestro de Taller	1.801,52
Encargado	1.681,33

Anexo número uno: tablas salariales 2010

A) PERSONAL DE FABRICA

Personal Obrero:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO DIARIO
Jefe de Equipo	54,38
Oficial de primera	46,57
Oficial de segunda	43,65
Oficial de tercera	42,26
Especialista	38,15
Peón Especialista	32,39

B) PERSONAL DE OFICINA: SALARIOS MINIMOS

ADMINISTRACION, TECNICOS DE OFICINA Y DE TALLER, E INFORMATICA

Personal Subalterno:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Almacenero	1.326,53
Chofer camión	1.398,47
Telefonista	1.312,81
Limpiador/a	877,83

Personal Administrativo:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Jefe de 1ª	1.975,74
Jefe de 2ª	1.859,64
Oficial de 1ª	1.467,59
Oficial de 2ª	1.384,81
Auxiliar	1.184,51

Personal de Informática:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Programador	1.577,48
Operador	1.467,59

Técnicos de Oficina:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Delineante proyectista	1.594,40
Delineante 1ª	1.467,59
Delineante 2ª	1.338,24
Calador	1.260,04
Reproductor de Planos	1.233,72

Personal de Organización del trabajo:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Jefe de Organización de 1º	1.898,52
Jefe de Organización de 2ª	1.859,68
Técnico de Organización de 1º	1.438,53
Técnico de Organización de 2ª	1.282,94
Auxiliar de Organización	1.184,51

Técnicos de Taller:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Jefe de Taller	2.030,42
Maestro de Taller	1.810,53
Encargado	1.689,74

Anexo número uno: tablas salariales 2011

A) PERSONAL DE FABRICA

Personal Obrero:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO DIARIO
Jefe de Equipo	56,01
Oficial de primera	47,97
Oficial de segunda	44,96
Oficial de tercera	43,53
Especialista	39,29
Peón Especialista	33,36

B) PERSONAL DE OFICINA: SALARIOS MINIMOS

ADMINISTRACION, TECNICOS DE OFICINA Y DE TALLER, E INFORMATICA

Personal Subalterno:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Almacenero	1.366,33
Chofer camión	1.440,42
Telefonista	1.352,19
Limpiador/a	904,16

Personal Administrativo:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Jefe de 1ª	2.035,01
Jefe de 2ª	1.915,43
Oficial de 1ª	1.511,62
Oficial de 2ª	1.426,35
Auxiliar	1.220,05

Personal de Informática:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Programador	1.624,80
Operador	1.511,62

Técnicos de Oficina:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Delineante proyectista	1.642,23
Delineante 1ª	1.511,62
Delineante 2ª	1.378,39
Calador	1.297,84
Reproductor de Planos	1.270,73

Personal de Organización del trabajo:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Jefe de Organización de 1º	1.955,48
Jefe de Organización de 2ª	1.915,47
Técnico de Organización de 1º	1.481,69
Técnico de Organización de 2ª	1.321,43
Auxiliar de Organización	1.220,05

Técnicos de Taller:

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO MES
Jefe de Taller	2.091,33
Maestro de Taller	1.864,85
Encargado	1.740,43

(03/28.799/11)

BOCM-20110825-17