

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima” (SICE) (código número 28100121012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima” (SICE), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 2 de diciembre 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, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, 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 27 de febrero de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

PREÁMBULO

Reunidas las dos partes de este convenio, ha sido acordado por la representación legal de la Empresa y el Comité de la misma.

ARTICULO 1 - AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio será aplicable a todo el personal contratado por la SOCIEDAD IBERICA DE CONSTRUCCIONES ELECTRICAS, S.A. (SICE), en los diferentes centros de trabajo de Madrid y su provincia.

ARTÍCULO 2 - AMBITO PERSONAL

Este convenio afecta a todo el personal mencionado anteriormente. Queda excluido del ámbito de aplicación el personal Directivo y Jefes de Departamento, y en general, quien tenga con la Empresa un contrato de características especiales.

ARTÍCULO 3 - AMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor el día 01.01.2010, cualquiera que sean las fechas de su aprobación. Su vigencia será desde 01.01.2010 al 31.12.2012, y será prorrogado tácitamente si con dos meses de antelación no fuere denunciado por algunas de las partes, comunicándose a la otra por escrito.

ARTICULO 4 - INCREMENTO SALARIAL Y TABLAS ECONÓMICAS

Para los años 2010 y 2011 las tablas salariales vigentes al 31.12.2009 del presente convenio permanecerán sin incremento, para todo el personal (ANEXO I y ANEXO II) en todos los conceptos remunerativos y salariales.

Para todos los empleados que estando de alta en la Empresa a 30/11/2011, perciban la retribución salarial con valores exclusivos de convenio según las tablas de convenio recogidas en el Anexo I, vigentes hasta el 31/12/2011 y que hubieran ingresado en la Empresa antes del 01/01/2010, se les incrementará un 0,8% el salario de las tablas del convenio, incluido el comedor, pagándose este importe como complemento Ad-Personam.

Para todos los empleados que estando de alta en la Empresa a 30/11/2011, perciban la retribución salarial con valores exclusivos de convenio según las tablas de convenio recogidas en el Anexo I, vigentes hasta el 31/12/2011 y que hubieran ingresado en la Empresa antes del 01/01/2011, se les incrementará un 1,8% el salario de las tablas del convenio, incluido el comedor, pagándose este importe como complemento Ad-Personam.

El 0,8% tendrá efectos desde el 01/01/2010 y el 1,8% tendrá efectos desde el 01/01/2011.

A partir del 01.01.2012 se crea una nueva y única tabla salarial (ANEXO III), que se incrementará en el año 2012 en el IPC real del año 2011.

TABLAS ECONÓMICAS

Las retribuciones de los empleados afectados por el presente convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto como Anexo I, con efectos durante los años 2010 y 2011, vigentes hasta el 31/12/2011.

Las retribuciones de los empleados afectados por el presente convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto como Anexo III, a partir del 01/01/2012.

Para los empleados con retribución salarial según las tablas de convenio, que estén de alta en la Empresa a 30/11/2011, regirán las siguientes condiciones respecto de las tablas salariales vigentes hasta el 31/12/2011:

- A partir del 01/01/2012 desaparece la 15ª paga y desaparece la prima de mérito. Los empleados presentes en la Empresa a 30/11/2011 que vinieran percibiendo las citadas 15ª paga y/o prima de mérito, a partir del 01/01/2012 cobrarán los importes de esos conceptos como complemento Ad-Personam.
- A partir del 01/01/2012 desaparece el Anexo I que recoge las tablas A y B, quedando una única tabla salarial (Anexo III). Los empleados que a 30/11/2011 permanezcan en la Empresa con la retribución salarial según las tablas A de convenio, percibirán la diferencia entre las tablas A y B del Anexo I vigentes hasta el 31/12/2011, como complemento Ad-Personam.

ARTÍCULO 5 - GARANTIA DEL PERSONAL

En el caso de que existiese algún empleado, que tuviera reconocidas las condiciones económicas consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los empleados de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

ARTÍCULO 6 - MODIFICACIONES

Toda disposición de rango superior a este convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, será incluida automáticamente en éste con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

ARTÍCULO 7 - CONVENIO Y SEGURIDAD Y SALUD

La Empresa queda obligada a entregar un ejemplar de estos reglamentos a cada uno de los trabajadores de la Empresa, así como al personal de nuevo ingreso en el momento de su contratación, esta obligación será dentro de los 40 días de la firma de este convenio.

ARTÍCULO 8 - VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisibles y a los efectos de su aplicación práctica habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

ARTÍCULO 9 - CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Todos los puestos de trabajo de la SOCIEDAD IBERICA DE CONSTRUCCIONES ELECTRICAS, S.A. (SICE), serán debidamente clasificados de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos.

Esta labor de clasificación de puestos de trabajo será realizada por una comisión mixta entre la Representación de los Trabajadores y por la Empresa, en un plazo de seis meses.

ARTÍCULO 10 - INGRESO DE PERSONAL

La Empresa realizará de acuerdo con las disposiciones en vigor las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

No obstante, la Empresa para cubrir las vacantes de un puesto de trabajo deberá establecer la siguiente preferencia:

1. Personal que lleve más de tres años con contrato de conservación, dentro de la misma categoría del puesto a cubrir.
2. Personal fijo de la Empresa con categoría inmediatamente inferior.
3. Los hijos de los trabajadores tendrán prioridad de ingreso en la Empresa una vez superadas las pruebas de ingreso que la misma establezca, anunciándose estas en los tableros de anuncios de todos los centros de trabajo con 15 días de antelación.

A efectos de dar cumplimiento efectivo del presente artículo, la Empresa queda obligada a cubrir en los diferentes centros de trabajo que tiene ubicados en Madrid y Provincia todas las vacantes que se produzcan dentro de la empresa, así como los nuevos puestos de trabajo que se vayan a crear comunicándolo en los tableros de anuncios.

ARTICULO 11 - REGLAMENTO DE MOVILIDAD DEL PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y disposiciones vigentes en esta materia, previa notificación y consulta a la Representación de los Trabajadores.

Cambios de puestos de trabajo provisionales

Se entenderá como cambio de puesto de trabajo provisional la movilidad del personal cuya duración no sea superior a TRES MESES y solamente podrá producirse por necesidades de servicio, previa comunicación por escrito, al interesado y a la representación de los trabajadores, con 48 horas hábiles de antelación.

También estarán considerados como cambios provisionales los originados por sustitución en caso de promoción, ascenso, excedencia, larga enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración.

En los casos que por necesidades del servicio sea preciso cambiar a un trabajador de puesto o centro de trabajo, por un periodo de tiempo determinado se compensará al trabajador afectado del mayor gasto que este cambio pudiese ocasionar, así mismo se le abonará la diferencia del salario si el puesto que va a ocupar provisionalmente, sea de categoría superior a la suya.

La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto, por necesidades del trabajo, a cualquier empleado, respetando el criterio de antigüedad, con carácter provisional, procurando que estos cambios empiecen por los puestos más afines a su trabajo habitual, los profesionales no podrán realizar tareas de peonaje.

En los casos de reclamación por este motivo se cursará a través de la Representación de los Trabajadores, lo cual no eximirá al trabajador de su responsabilidad.

Igualmente y con carácter provisional, se podrá cambiar al personal de puestos de trabajo por causa de fuerza mayor no imputable a la Empresa y que no la produzca ningún beneficio o conveniencia o para evitar grandes males.

Si transcurridos tres meses, el trabajador continúa en el puesto de trabajo, se le reconocerá la retribución y categoría correspondiente al mismo, como condición "Ad Personam", pero no así el carácter de "titular definitivo del mismo", que se deberá cubrir según las normas establecidas en el REGLAMENTO DE ASCENSOS.

Toda comunicación de cambio provisional obligará al Jefe responsable de notificar el final del cambio de puesto a la oficina de personal, al interesado y a la representación de los trabajadores con 48 horas hábiles de antelación.

En los casos de que no se cumpliera el requisito de información a la representación de los trabajadores, expresados en este artículo, la movilidad del trabajador quedará sin efecto.

Lo dispuesto en este reglamento, se concreta a los cambios de puestos de trabajo que se realicen a partir del 1 de Enero de 1992.

Desplazamientos Temporales

Se entenderá como desplazamientos temporales aquellos que se realicen para ejecutar obras fuera de los diferentes centros de trabajo de la Empresa. En este caso la Empresa podrá desplazar al personal a una población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viajes y dietas.

Los trabajadores, con carácter optativo, podrán disfrutar de un día de descanso cada 15 días desplazados en obras, previa autorización del responsable de la obra, de recuperarlo diariamente durante dicho periodo, siendo el desplazamiento (billetes + horas de viaje) por cuenta del trabajador, percibiendo la dieta del día de descanso.

En caso de que el trabajador esté desplazado 45 días seguidos o alternos, tendrá derecho a dos días hábiles de descanso, siendo el importe de los billetes por cuenta de la Empresa y las horas de viaje de los mismos repartidos entre Empresa y trabajador, siendo el regreso a su domicilio por cuenta del trabajador y el regreso a obra por cuenta de la Empresa. Si el desplazamiento a residencia habitual del trabajador se efectuase en viernes, después de cumplir su jornada laboral, el trabajador percibirá el importe de la dieta.

En caso de que el trabajador esté desplazado 90 días, tendrá derecho a cuatro días hábiles de descanso siendo los desplazamientos (billetes + horas de viaje) por cuenta de la Empresa.

El regreso a su domicilio se hará el Viernes, una vez cumplida la jornada normal de trabajo, percibiendo la semana completa de dietas, y disfrutando las horas de viaje que haya invertido, a continuación de los días de descanso, según el medio de locomoción autorizados. Preferentemente y por causa justificada, el trabajador podrá disfrutar de los días recuperados a continuación de permiso por desplazamiento de los dos o cuatro días a que tenga derecho.

Si el trabajador optase por disfrutar 1 día cada 15 días, este disfrute no interrumpirá el tiempo de desplazamiento temporal a que tenga derecho.

Previa autorización del Jefe de Obra, los trabajadores podrán repartir las horas semanales de trabajo de tal manera que el viernes puedan salir antes de la terminación de la jornada. En el supuesto de que por necesidades del servicio el trabajador no pudiese disfrutar los días que le correspondan por desplazamiento de los 45 ó 90 días, éstos serán acumulativos para disfrutarlos dentro del año natural, salvo mutuo acuerdo.

Los días acumulados por el trabajador serán disfrutados de forma automática a requerimiento del mismo cuando concurren cualquiera de los supuestos reflejados en el Artículo 46, del presente convenio, apartado 1.4 y 8 y el resto de mutuo acuerdo.

Se deberá establecer un sistema que permita al trabajador con más de 50 años de edad, procedente de obras que se realicen a la intemperie o en condiciones especiales de penosidad, toxicidad o peligrosidad, tener opción a la cobertura de las plazas que se produzcan dentro de la Empresa, en condiciones de trabajo físicamente mejores, conservando su misma categoría y retribución.

Traslado de residencia

Está comprendido en este apartado la movilidad del personal cuando traspase los límites del centro de trabajo, tenga carácter definitivo y lleve implicado cambio de domicilio.

Si el traslado se realiza por conveniencia de la Empresa, el empleado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto los propios como los de su familia y enseres, percibiendo además una indemnización equivalente a tres mensualidades del salario real si el trabajador fuera soltero y cuatro mensualidades si el trabajador fuese casado, ó soltero con familiares a su cargo, debiendo asimismo la Empresa compensar el importe del alquiler de la nueva vivienda, de las mismas características que la anterior y gastos de colegio.

Este tipo de traslado sólo podrá realizarlo la Empresa con trabajadores que lleven a su servicio menos de 10 años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

Para realizar este traslado se requerirá el previo consentimiento y aceptación de la representación de los trabajadores, a los que se notificará con la documentación necesaria y con 30 días de antelación, las razones que justifiquen tal decisión.

ARTÍCULO 12 - CURSILLOS DE FORMACION PROFESIONAL

Durante la vigencia del presente convenio la Empresa organizará cursillos de formación profesional extensibles a toda la plantilla con carácter rotativo, informando a la representación de los trabajadores sobre el desarrollo y contenido de los mismos.

ARTÍCULO 13 - REGLAMENTO DE ASCENSOS

La provisión de vacantes en régimen de ascensos, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador o trabajadora, y las otras dos por concurso y pruebas de aptitud que habrán de ser eminentemente prácticas y que tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

Para ascender a una categoría profesional superior se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior categoría.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso al más antiguo.

El ascenso de los trabajadores y trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa.

Las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a treinta días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones antes mencionadas.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras dentro de su ámbito de competencia, ejercerán la labor de vigilancia que les corresponda en esta materia, conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

En este ámbito se tendrá en cuenta todo lo dispuesto para esta materia en la Ley Orgánica 3/2007.

ARTÍCULO 14 - FALTAS Y SANCIONES

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

ARTÍCULO 15 – DEFINICIÓN DE LAS FALTAS

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

ARTÍCULO 16 - GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Los trabajadores y trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

ARTÍCULO 17 – FALTAS LEVES

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

ARTÍCULO 18 – FALTAS GRAVES

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

1. Traslado de puesto dentro de la misma fábrica
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

ARTÍCULO 19 – FALTAS MUY GRAVES

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 18.
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
4. Despido.

ARTÍCULO 20 – PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: A los diez días.
- Faltas graves: A los veinte días.
- Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 21 – ABUSO DE AUTORIDAD

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados del personal, para que este trámite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria.

ARTÍCULO 22 - GARANTIAS SINDICALES

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que todos los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, fuera de horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los Sindicatos podrán remitir información a la Empresa, a fin de que sea distribuida, sin que el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo, previa comunicación al Jefe de Personal. En los centros de trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

La Empresa reconoce plenamente a las secciones sindicales:

a) Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el nº de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la Representación Sindical en la Empresa.

b) Delegados sindicales

Las centrales sindicales podrán nombrar un delegado que ostente la representación del sindicato central. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a que represente.

Serán funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a que representa y a los afiliados del mismo en la Empresa, servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad Y Salud en el Trabajo y Comisiones Mixtas con voz y voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por el presente convenio al Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo o personal, que afecte a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán así mismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, relación de empleo, traslados de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, al menos con 15 días de antelación.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y repartir propaganda sindical.
7. Mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
8. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todo los trabajadores.
9. Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

EXCEDENCIAS

Podrán solicitar la situación de excedencia aquellos trabajadores en activo que ostente cargos sindicales de relevancia provincial o local a nivel del sindicato respectivo en cualquiera de sus modalidades. Igualmente disfrutarán de excedencia los cargos, sindicales de relevancia nacional.

Permanecerán en tal situación mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa en el plazo de 15 días si lo solicitara.

PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIO COLECTIVO

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional, provincial o local de las centrales o sindicatos reconocidos en el presente convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenio colectivos, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación.

De los Comités de Empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:
 1. Trimestralmente dentro de los 15 primeros días sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 2. Igualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria en el plazo de 7 días de la solicitud del Comité de Empresa, y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 3. Con 30 días previos a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales y parciales, definitivos, o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la Empresa.
 4. En función de la materia de que se trate:
 - a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo, con 15 días de antelación.
 - b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, con un mes de antelación.
 - c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso ante los órganos jurisdiccionales.

- d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto despido. (Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves en el que serán oídos a parte del interesado el Comité de Empresa y la parte sancionada).
- e) En lo referente a las estadísticas sobre el absentismo y sus causas los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.
- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - 1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones ó usos, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
 - 2. La calidad de la docencia y la efectividad de las mismas en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
 - 3. Las condiciones de Seguridad y Salud, el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de sus trabajadores o sus familiares.
- D) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- E) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observará sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto a) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- F) El Comité velará no sólo, porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.
- G) La Dirección de la Empresa queda obligada a notificar en los 5 primeros días de cada mes las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, secciones y personal que las ha efectuado y trabajos especiales del personal en plantilla.

Garantías

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese o dimisión. Si el despido o sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán atendidos a parte del interesado, el Comité de Empresa restante, delegados sindicales, y el delegado del sindicato a que pertenezca.
Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, empleo y económicas.
- b) Los miembros del comité de Empresa dispondrán de las horas que determina la Ley siendo remuneradas.
La Empresa reconoce la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité, delegados sindicales, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajados sin perjuicio de su remuneración.
Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas las empleadas en negociación colectiva.
- c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral.
- e) La Empresa pondrá a disposición del Comité un local a la vez será compartido con las centrales sindicales.
- f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos al curso de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades así como serán computables las horas de los delegados sindicales.

ARTÍCULO 23 - JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo para los años 2010 y 2011 será de 1.756 horas anuales, para el año 2012 será de 1.754 horas anuales, incluyendo el tiempo de bocadillo como efectivo de trabajo. Se realizarán 8 horas diarias de tiempo efectivo de trabajo de lunes a viernes, excepto fiestas y vacaciones. Para el personal que trabaje a turnos realizará el horario marcado en los baremos legales que Empresa y Comité acuerden. Si una vez finalizado el año no se hubieran llegado a realizar las horas pactadas para cada uno de los años la Empresa no realizará descuentos económicos o laborales.

El exceso de horas trabajadas cada año se disfrutarán en los puentes que cada año se establezca al 50% del personal, y las horas restantes se disfrutarán a elección del trabajador, notificándolo a su jefe superior con dos días de antelación.

Todos aquellos trabajadores que en la actualidad vengan disfrutando de la reducción de 7 minutos diarios que puedan ser acumulativos continuarán con ese derecho.

Los trabajadores que por derechos adquiridos o disposición legales disfruten de un horario inferior al citado, continuarán con el mismo, percibiendo las retribuciones del convenio.

Para el año 2012 existirá una flexibilidad de media hora en la entrada y en la salida del trabajo para todo el personal técnico-administrativo de oficinas, tanto antes como después de la hora oficial de inicio. Siendo el horario oficial de la Empresa para el citado personal, el siguiente:

- Horario de invierno (septiembre a julio):
- De lunes a jueves: de 8,30 a 18,00 horas, con 1 hora de descanso para la comida.
- Los viernes: de 8,00 a 14,30 horas, exceptuando los viernes de julio, que es de 8,00 a 14,00 horas.
- Horario de verano (mes de agosto):
- De lunes a jueves: de 8,00 a 15 horas.
- Los viernes: de 8,00 a 14,00 horas.

Se conceden 5 minutos de tolerancia de entrada al trabajo en jornada de mañana, tarde y noche. Al personal que se retrase se le descontarán los minutos reales de retraso de su salario.

En el caso de huelga de transportes públicos se estará a lo acordado entre la Empresa y la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 24 - REGLAMENTO DE VACACIONES

Los días de vacaciones serán de 31 días naturales o sea 23 días laborables empezándose a disfrutar a partir de un lunes. No obstante el disfrute de vacaciones deberá ajustarse a las siguientes normas:

- Las vacaciones anuales del personal de SICE, deberán estar concretadas como última fecha el día 1 de Mayo del mismo periodo anual debiendo estar reflejadas en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.
- El disfrute de las vacaciones deberá efectuarse desde el 1 de Junio al 30 de Septiembre, salvo expresa petición del trabajador.
- La prioridad en la elección del periodo de vacaciones sería para los trabajadores con responsabilidad familiar de forma que coincidan las suyas con los periodos de vacaciones escolares.
- El cómputo de las vacaciones se efectuará cada año natural.
- El trabajador tendrá derecho a percibir por adelantado en concepto de anticipo sobre vacaciones del importe nominal de las mismas.
- De mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, las vacaciones podrán disfrutarse partidas.

Si la Empresa no tuviera reflejadas las listas de las vacaciones antes del mes de Mayo de cada año, los trabajadores podrán disfrutarlas cuando les convenga, previa comunicación a la Empresa.

Retribución vacaciones. Se calculará sobre el total de emolumentos remunerativos percibidos en el trimestre anterior a la fecha del disfrute de vacaciones, excluyendo pluses de distancia, comedor y horas extraordinarias.

ARTÍCULO 25 - REGLAMENTO DE PENSIONES COMPLEMENTARIAS

Jubilación

Todo trabajador que, al cumplir los 65 años de edad y reuniendo los requisitos necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, se jubile a petición propia, tendrá derecho a la pensión complementaria, que se indica a continuación. Si el trabajador que cumplidos los 65 años y siendo deseo de la Empresa que se jubile, no quiere hacerlo pese a tener derecho a la pensión del sistema de la Seguridad Social, perderá el derecho a la pensión complementaria.

El trabajador que al cumplir los 65 años no reúna los requisitos necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, tendrá derecho a la pensión Complementaria cuando llegue a reunir dichos requisitos y siempre que se jubile en el tiempo de cumplir los referidos requisitos.

Pensión complementaria de jubilación

SICE cumplimentará si es preciso la pensión legal hasta alcanzar el importe que resulta de aplicar para los casados, solteros o viudos el 80% del total de su salario real bruto, excluyendo la ayu-

da familiar, las horas extraordinarias y extrasalariales, tomando la media de los ingresos de los dos años anteriores a la jubilación.

Viudedad

En el caso de muerte de un empleado de SICE su cónyuge tendrá derecho a una pensión complementaria a la concedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La pensión complementaria de viudedad consistirá en una cantidad tal, que sumada a la pensión que la beneficiaria perciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social, le garantice un 45% del salario real bruto del citado empleado, tal como se define y especifica en el apartado anterior.

Cuando el causante, al tiempo de su fallecimiento fuera de pensionista de jubilación, la base para determinar la pensión de viudedad será la misma que sirvió para determinar su pensión complementaria de jubilación.

Orfandad

Tendrán derecho a la pensión complementaria de orfandad, los hijos de los empleados de SICE fallecidos, que sean menores de dieciocho años o se encuentren incapacitados.

La pensión consistirá en una cantidad que, sumada a la pensión de orfandad del Instituto Nacional de la Seguridad Social, alcance el 20% de la misma base que sirvan para determinar la pensión complementaria de viudedad para cada uno de los huérfanos.

El porcentaje antes indicado se incrementará con el 45% cuando no quede cónyuge sobreviviente. En caso de existir varios huérfanos el incremento se distribuirá entre ellos por partes iguales.

La pensión de viudedad y orfandad no podrá exceder de la pensión complementaria correspondiente al 100% del salario real bruto del empleado, tal como se define y especifica en el párrafo 2º.

El plan de pensiones será aplicable al personal que hubiese ingresado en SICE antes del 01.01.87.

La representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, se comprometen a discutir el mencionado Plan de Pensiones una vez publicada la Nueva Ley de Pensiones.

ARTICULO 26 - PRIMA DE MERITO

Para los años 2010 y 2011, se calculará sobre tablas del Anexo I para todo el personal obrero con un abanico del 27 al 32% y de acuerdo con las normas generales de organización del trabajo en vigor dentro de la Empresa.

A partir del 01/01/2012 desaparece el concepto económico de prima de mérito, para los empleados que lo vinieran percibiendo. El importe individual de cada empleado a 31/12/2011 se abonará como complemento Ad-Personam, a partir del 01/01/2012.

ARTÍCULO 27 - PLUS DE ANTIGÜEDAD

Se establece el sistema de trienios cuya cuantía de los pluses de antigüedad será del 5% para el primer trienio y el 3% para todos los restantes, calculándose su importe sobre las tablas del Anexo II. Este importe nunca podrá sobrepasar el 60% de dichas tablas.

Se computarán a estos efectos los periodos de aprendizaje, para los que ostente esta categoría en la entrada en vigor de este convenio y para los que en el futuro ingresen en el mismo.

Las tablas del cálculo de la antigüedad vigentes a 31/12/2009 (Anexo II), no sufrirán incremento para los años 2010 y 2011. En el año 2012 serán incrementadas en el IPC real del año 2011.

Premio de permanencia en la Empresa

El empleado que hubiese permanecido 25 años ininterrumpidos al servicio de la Empresa, se le concederá un premio consistente en 105 días de retribución convenio para el personal obrero, 3,5 mensualidades al 85% de la retribución convenio para los empleados, computándose ambos sobre el último año de su permanencia en la Empresa antes del cumplimiento de los 25 años, y se hará efectivo en el mes de julio, para los que cumplen en el 1º semestre y en diciembre para los del 2º semestre.

ARTÍCULO 28 - GRATIFICACION EXTRAORDINARIA

Durante los años 2010 y 2011, SICE pagará tres pagas extraordinarias, la de Julio y Diciembre, consistentes cada una de ellas en una mensualidad a su personal empleado y 30 días al personal obrero. Y la de Octubre consistente en 30 días para todo el personal (obrero y empleado).

Estas pagas serán calculadas sobre la suma de retribuciones convenio, plus antigüedad, plus Jefe de Equipo y devengos extrasalariales.

Serán efectivas en los meses siguientes:

- Julio antes del día 10
- Diciembre antes del día 15
- Octubre antes del día 30 de septiembre

A partir del 01/01/2012, SICE pagará dos pagas extraordinarias, la de Julio y Diciembre, consistentes cada una de ellas en una mensualidad a su personal empleado y 30 días al personal obrero. El importe de la paga de Octubre o 15ª paga, para los empleados que la vinieran percibiendo hasta el 31/12/2011, se abonará como complemento Ad-Personam.

El devengo de estas pagas será el establecido en las disposiciones vigentes y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones anuales y permisos retribuidos.

Al personal empleado, que en cómputo anual tenga una retribución superior a la establecida en las tablas del convenio, se le podrá distribuir dicha retribución en catorce pagas, es decir, las doce mensualidades ordinarias, más las extras de Julio y Diciembre.

ARTICULO 29 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Se estará en lo que marque la Ley vigente en cada momento.

A efectos de lo anterior en los casos de pedidos imprevistos y periodos punta de producción habrá un estudio previo para consideración de las horas extraordinarias como estructurales, habituales proceder los distintos tipos de contratación.

Respecto a ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural, cuando excedan de 7 días, serán consideradas no estructurales siempre que la Empresa tenga un conocimiento de ellas.

A petición del trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre pudiendo acumular para disfrutarlo posteriormente.

ARTICULO 30 - NUMERO DE JORNADAS AL AÑO

El número de jornadas al año será el que resulte de restar de los días naturales del año, los siguientes:

- Sábado, Domingo, fiestas y vacaciones.

No obstante lo indicado en párrafos anteriores, los operarios que estén realizando obras o reparaciones y trabajen algún sábado por necesidades del servicio, compensarán las horas trabajadas con arreglo al artículo 29.

ARTÍCULO 31 - CONCEPTOS REMUNERATIVOS

Se considerarán conceptos remunerativos por el presente convenio los siguientes:

1. Retribución convenio (Salario base más plus convenio)
2. Personales
 - a) Antigüedad
 - b) Extrasalarial
 - c) Complemento Ad-Personam
3. De puestos de trabajo
 - a) Peligrosidad, toxicidad y penosidad
 - b) Nocturnidad
 - c) Jefatura de equipos
 - d) Plus de conducción
4. Calidad y cantidad de trabajo
 - a) Mejora a la productividad
 - b) Prima de mérito (vigente hasta el 31/12/2011)
 - c) Horas extraordinarias
5. Vencimiento periódico superior a un mes
 - a) Gratificación de Julio
 - b) Gratificación de Navidad
 - c) Paga de Octubre (vigente hasta el 31/12/2011)
6. Comedor

Se considera concepto compensatorio por el presente convenio:

- a. La dieta.

ARTICULO 32 – COMPLEMENTO AD-PERSONAM

Según lo detallado en el presente convenio, estará integrado por:

- La 15ª paga o paga de octubre, para los empleados que la vinieran percibiendo hasta el 31/12/2011.
- El importe de la prima de mérito, para todos los empleados que la vinieran percibiendo hasta el 31/12/2011.
- Para los empleados con retribución de convenio con la tabla A, la diferencia entre las tablas A y B vigentes hasta el 31/12/2011.

- El 0,8% de la tabla salarial recogida en el Anexo I para el año 2010 y el 1,8% de la tabla salarial recogida en el Anexo I para el año 2011, para los empleados que perciben su retribución salarial con valores exclusivos de convenio según tablas de convenio.

El complemento Ad-Personam que resulte de lo anteriormente expuesto, no podrá ser compensado ni absorbido y será pagadero en catorce mensualidades. Para el año 2012 será incrementado en el IPC real del año 2011.

ARTICULO 33 - COMEDOR

A partir del día 01.01.2010 y hasta el 31/12/2011 todo el personal afectado por el convenio, cobrarán como indemnización por concepto de comedor fijo la cantidad de 110,90 euros al mes, durante los 12 meses del año. Sin descontar por concepto de enfermedad, accidente, permiso retribuido, consulta médica, permisos no retribuidos y vacaciones.

A partir del 01.01.2012 será incrementado en el IPC real del año 2011.

ARTÍCULO 34 - MEJORA SOCIAL AL PERSONAL

El personal en caso de accidente percibirá el 100% de su salario, desde el primer día.

En caso de enfermedad el trabajador percibirá el 90% de su salario durante los primeros 7 días, y el 100% de su salario a partir del octavo.

A partir del 01.01.2012, el personal en caso de enfermedad, percibirá el 100% de su salario desde el primer día.

En el supuesto que aumentase o disminuyese el índice de absentismo por este concepto se estudiará el mantener esta mejora en próximos convenios.

ARTICULO 35 - COMPLEMENTOS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo de especial penosidad, toxicidad o peligrosidad, percibirán un 20% del salario base de las tablas de retribuciones que se adjuntan en el cuadro Anexo I, vigentes hasta el 31/12/2011, para los años 2010 y 2011.

A partir del 01/01/2012, percibirán un 20% del salario base de las tablas de retribuciones que se adjuntan en el cuadro Anexo III.

En el supuesto de que muy singularmente concurrieran de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y la marcada peligrosidad supere la normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurrieran dos circunstancias de las señaladas y 30% si fueran las tres.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 36 - COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Con independencia de los conceptos retributivos a los que pudieran tener derecho por horas extraordinarias y por los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, el personal que tuviera derecho a percibir este complemento de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, percibirá el 25% de su salario base de las tablas de Anexo I, vigentes hasta el 31/12/2011, para los años 2010 y 2011.

A partir del 01/01/2012, percibirán un 25% del salario base de las tablas de retribuciones que se adjuntan en el cuadro Anexo III.

Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrará por la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

ARTÍCULO 37 - RETRIBUCION CONVENIO

Para los años 2010 y 2011, estará constituido por el salario base y plus convenio, según lo establecido en la tabla de retribuciones del convenio que se determina en el cuadro Anexo I, vigente hasta el 31/12/2011.

A partir del 01/01/2012, estará constituido por el salario base y plus convenio, según lo establecido en la tabla de retribuciones del convenio que se determina en el cuadro Anexo III.

ARTICULO 38 - PRESTAMOS Y AVALES

La Empresa destinará en concepto de préstamos 12.020,24 euros con un límite de 1.051,77 euros por persona. El periodo de devolución será de un año al 5% de interés. La Empresa avalará a su personal los préstamos concedidos a éste por bancos o cajas de ahorros, hasta un máximo de 12.020,24 euros con un límite de 1.051,77 euros por persona, pudiéndose conceder mayor cuantía en casos especiales.

Los préstamos y avales serán adjudicados por el Jefe de Personal, previa notificación al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 39 - LOCOMOCION

La Empresa abonará el importe en euros del billete de ida y vuelta a todo el personal que venia disfrutándolo de acuerdo con el artículo 23.

En caso de consulta médica la Empresa abonará el importe del billete de ida y vuelta para efectuar dicha consulta. Serán abonados desplazamientos del personal a organismos oficiales siempre que hayan sido citados por el mismo.

ARTÍCULO 40 - BASE DE CÁLCULO

Para los años 2010 y 2011, la Empresa tomará como base de cálculo para los diferentes conceptos dinerario de los obreros la de 455 días.

A partir del 01.01.2012, la Empresa tomará como base de cálculo para los diferentes conceptos económicos de los obreros la de 425 días.

ARTÍCULO 41 - JEFE DE EQUIPO

Durante los años 2010 y 2011, se regirá por lo establecido en la legislación vigente y sobre el salario base de las tablas que se adjuntan en el Anexo I.

A partir del 01.01.2012 se regirá por lo establecido en la legislación vigente y sobre el salario base de las tablas que se adjuntan en el Anexo III.

ARTICULO 42 - SEGURO DE VIDA

Sufrirá el mismo incremento que las tablas salariales, siendo potestad del trabajador el incrementar su parte en dichos porcentajes.

ARTÍCULO 43 - GRUPO DE EMPRESA

La subvención mensual de la Empresa para los años 2010 y 2011 será de 227,97 euros. En el año 2012 será incrementado en el IPC real del año 2011.

ARTÍCULO 44 - EXCEDENCIAS

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

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

ARTÍCULO 45 - LACTANCIA

Por lactancia, en cumplimiento del Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora por lactancia de un hijo menor de 9 meses podrá optar:

- a) Ausencia al trabajo de 1 hora que podrá dividir en 2 fracciones.
- b) Reducir jornada de 1/2 hora diaria.
- c) A efectos del apartado B se podrá ir acumulando este tiempo para compensar jornadas completas a disfrutar a petición de la trabajadora.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En todo tipo de excedencia el ingreso será automático siempre que el trabajador así lo requiera.

ARTÍCULO 46 - PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos con los mismos conceptos salariales que para su categoría profesional se señalen en las tablas del presente convenio colectivo, más los complementos del mismo que pudieran corresponderle en los siguientes casos:

1. En caso de fallecimiento, grave enfermedad u hospitalización de:
 - a) Cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos de cualquiera de los cónyuges 3 días naturales.
2. En caso de matrimonio del trabajador 15 días naturales.
3. En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de ambos cónyuges 1 día natural.
4. En caso de nacimiento de hijo/a 3 días laborales.
5. En caso de asistencia o consulta médica, cuando el horario de esta no fuera compatible con la jornada del trabajador, por el tiempo necesario, previa justificación.
6. Por el tiempo necesario en caso de exámenes.

7. En caso de traslado de domicilio habitual 1 día.
8. Tres días naturales en caso de intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres y padres políticos, hermanos y hermanos políticos, abuelos, salvo complicación.
9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público personal.

En el supuesto a que se refieren los apartados 1, 4 y 8 de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera del domicilio habitual, el permiso se aumentará en 1 día más.

En los supuestos a que se refieren los apartados 1, 4 y 9 de este artículo, cuando el trabajador estuviera desplazado por la Empresa, esta abonará los importes de los viajes correspondientes, tanto en tiempo como en dinero.

ARTÍCULO 47 - RECLAMACIONES DE TIPO LABORAL

1. La queja o reclamación será hecha en primer lugar ante su Jefe inmediato, de forma escrita, con copia al Comité.
2. Si por su Jefe inmediato no le fuera resuelta la reclamación en un plazo de dos días laborables, podrá recurrir en alzada, por escrito, al Director de la División.
3. Si el Director de la División en el plazo de dos días laborables no le da una respuesta a su reclamación, o si su contestación no le satisficiera, el empleado podrá recurrir directamente a la Dirección.
4. Las reclamaciones no susceptibles de espera por su urgencia o gravedad podrán hacerse directamente al Director de la División previa notificación al Jefe inmediato, el cual no le denegará. La Dirección dispondrá de un plazo de SIETE días laborables para contestar al empleado.

ARTÍCULO 48 - PERIODO DE PRUEBA

Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán de acuerdo con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 49 - PLANTILLA Y REGISTRO DEL PERSONAL

La Empresa confeccionará un censo de personal, en el que figuren los siguientes datos, correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores:

1. Nombres y apellidos
2. Fecha de nacimiento del trabajador
3. Fecha de ingreso del trabajador
4. Categoría profesional a la que está adscrito

La Empresa dentro del primer trimestre natural de cada año, expondrá el censo de personal en los tablones de anuncios, con los datos señalados.

La Empresa mantendrá una plantilla fija en SICE no inferior a la actual, cubriendo todas las bajas que se produzcan con el personal eventual de SICE.

ARTICULO 50 - NORMAS GENERALES SOBRE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

La ordenación práctica con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, no obstante y sin merma de la autoridad de la Empresa o sus representantes legales, la empresa deberá informar de todas las modificaciones que referente a esta materia se vayan a realizar con anterioridad a la representación de los trabajadores, los cuales podrán a su vez asesorar orientar y proponer en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

ARTICULO 51 - ORGANIZACION DEL TRABAJO Y RENDIMIENTO

Se estará a tenor de lo dispuesto en los Art. 20, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 52 - REVOCACION

Se estará a lo dispuesto a lo que marca el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 53 - COMISION PARITARIA

Estará constituida por los siguientes miembros:

- Francisco Javier Herrera Rodríguez
- M^a. Carmen Tirados Rodríguez
- M^a. Isabel González Pecero
- David Marín Carreño

Por parte de la Empresa

- Juan Antonio de Sola Solvas
- Antonio Beas Ramos
- Jorge Garcia Magaz

ARTÍCULO 54 - ATRIBUCIONES DE LA COMISION PARITARIA

Son cuestiones atribuidas a la comisión paritaria:

- a) Interpretación del texto del convenio.
- b) Arbitraje facultativo respecto a las cuestiones que surjan en la interpretación y cumplimiento del convenio.
- c) Recibir información sobre la realización de horas extraordinarias para determinar su carácter coyuntural o habitual y adoptar las medidas necesarias para la eliminación de estas últimas.
- d) Corrección y adaptación de las tablas salariales cuando proceda su revisión conforme a lo previsto en el Art. 4

Se harán cuatro reuniones fijas en el año 2012, más las reuniones que sean precisas.

ARTÍCULO 55 - CAMBIOS DE TURNOS

La Empresa al acordar los cambios de turnos tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Cuando haya mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se estará a lo acordado por ambas partes.
2. Se procurará que el turno de noche sea lo más restringido posible siendo rotativo y semanal, entre el personal que atienda al servicio que lo provoque.

En casos excepcionales, los cambios de turnos se notificarán en los tablones de anuncios con 24 horas hábiles de antelación cursando copia al Comité con los motivos y las causas que originen estos cambios.

Para el personal mayor de 55 años el hacer turnos de noche, será preciso su expresa voluntad.

ARTÍCULO 56 - PLUS DE CONDUCCION

Se establece para los años 2010 y 2011 la cantidad de 79,91 euros al mes.

Para los conductores de camión con carnet de camión, el plus de conducción para los años 2010 y 2011 será de 95,64 euros al mes.

Para el año 2012, ambos importes serán incrementados en el IPC real del año 2011.

El que lleve conduciendo un año consecutivo o 225 días alternos en un período de tres años, cobrará fijo el plus de conducción.

ARTICULO 57 - PLUS DE ABSENTISMO

Se abonará un incentivo del 1 % del salario base por plus de absentismo a todos aquellos trabajadores que no se hubiesen ausentado en el mes de su puesto de trabajo más de ocho horas, excepto cuando dicha ausencia viniera derivada de las licencias retribuidas recogidas en el artículo 46 de la actual redacción del Convenio, a excepción de la señalada en el punto 5º como asistencia o consulta médica que sí se tendrá en cuenta en el cómputo del límite horario mensual ya referido. Tampoco se tendrá en cuenta en dicho cómputo los días de vacaciones anuales y las horas correspondientes al ejercicio de la representación sindical.

ARTÍCULO 58 - DIETAS

Durante los años 2010 y 2011, la dieta será de 45,11 euros y 18,06 euros la media dieta.

La dieta a partir del 01.01.2012, será de 47,64 euros y 18,06 euros la media dieta.

Si el trabajador estimase no cubrir sus necesidades con esta dieta, podrá acogerse a la modalidad de gastos pagados, previa notificación y estudio de la Empresa.

ARTICULO 59

La Empresa reconoce en el presente convenio un único comité con los mismos derechos, sea cual sea, el centro de trabajo al que pertenezcan.

RECLAMACIONES PERSONALES

Este tipo de reclamaciones se hará directamente al Jefe de Personal el cual resolverá en el plazo de dos días.

Las reclamaciones no susceptibles de espera por su urgencia o gravedad podrán hacerse directamente al Director, previa notificación al Jefe de Personal.

Todo lo establecido en este convenio, se entiende sin perjuicio de las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se considera como derecho supletorio y aclaratorio de lo que no está expresamente recogido en el mismo.

ARTICULO 60

A partir del 01/01/2012 desaparecen las tablas A y B vigentes hasta el 31/12/2011, quedando una única tabla salarial. Los empleados que a 30/11/2011 permanezcan en la Empresa con la retribución salarial según las tablas A de convenio, percibirán la diferencia entre las tablas A y B como complemento Ad-Personam.

ARTICULO 61 – DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención dispondrán de 10 horas mensuales para realizar las funciones que les son propias.

Los delegados de prevención serán:

- Francisco Javier Herrera Rodríguez
- Javier Bonilla Uceta
- Juan José Talabán Manzano
- David Calero Monteagudo

ARTÍCULO 62 - JUBILACION FORZOSA

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, para aquellos trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento de la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión. Si no lo tuviese, será expresa voluntad del trabajador el jubilarse o no.

La Empresa se compromete, bien a la transformación de un contrato temporal en indefinido, bien a la contratación temporal de un nuevo empleado por un período mínimo de seis meses, por la finalización de cada contrato de trabajo en base a la jubilación forzosa.

ARTÍCULO 63 – COMISIÓN DE IGUALDAD

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha constituido la Comisión de Igualdad de Oportunidades, integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio y la Empresa, con el objeto de la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

SEGURIDAD Y SALUD

ARTICULO I

Se cumplirán todas las disposiciones emanadas de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier otra disposición oficial que beneficie al trabajador en esta materia.

ARTICULO II

Reconocimiento médico

Fundamentalmente se refiere a:

1. Reconocimientos previos al personal de nuevo ingreso.
2. Reconocimiento anual al personal de plantilla.
3. Reconocimientos especiales a enfermos.
4. Reconocimientos periódicos al personal ocupado en trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
5. Programa de vacunación.
6. Reconocimiento médico cuando cambie de puesto de trabajo (Vista, oído, etc).

A todo el personal de la empresa se le hará como mínimo un reconocimiento médico anual obligatorio, salvo que por disposición legal el plazo sea inferior. También será obligatorio por parte de la Empresa hacerle el grupo sanguíneo para que conste en la ficha médica. Al personal desplaza-

do fuera de Madrid, realizando obras fuera del centro de trabajo, se le realizará el reconocimiento médico obligatorio en las fechas comprendidas del 15 al 31 de Diciembre, salvo que se encuentre disfrutando vacaciones, en este caso la Empresa realizará dicho reconocimiento en fecha acordada por ambas partes.

El 31 de Diciembre deberá estar realizado el reconocimiento médico anual de todo el personal, comunicándole el resultado de dicho reconocimiento.

ARTICULO III

La Empresa tendrá un servicio médico permanente exterior que afectará a todos los trabajadores. Los gastos de desplazamiento y todos los que originen dicho servicio correrán por cuenta de la empresa.

ARTICULO IV

Herramientas de trabajo

La Empresa estará obligada a proveer y reponer a los trabajadores de herramientas adecuadas y en buen uso, que garanticen todos los medios de seguridad para cada caso específico de trabajo. Estas herramientas serán según los trabajos a realizar la que designe la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO V

Medios de Seguridad

La Empresa deberá dotar a los trabajadores que realicen trabajos que acarreen algún riesgo, de todos los medios de seguridad que a esta finalidad establezca la Ley de Riesgos Laborales de 31/1995 de 8 de Noviembre.

Todos los medios deberán ser revisados por el maestro antes de entregarlos a los operarios, para su uso.

Los cuales bajo su responsabilidad se podrán negar a realizar un trabajo si estiman que los medios de seguridad puestos a su alcance no son los necesarios y dar parte por escrito al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo o en su ausencia al Comité de Empresa. El Comité de Seguridad y Salud deberá revisar los medios de seguridad cada tres meses o siempre que lo solicite un trabajador. El operario que no utilice los medios de seguridad que le son entregados por el maestro y que estén en buenas condiciones o desobedezca una norma de seguridad podrá ser amonestado la primera vez y sancionado por la Dirección, si vuelve a reincidir en la misma falta, con independencia de que resulte o no lesionado.

ARTICULO VI

Elementos tóxicos inflamables

Todos los departamentos o materiales que tengan tóxicos o sean inflamables, deberán ser separados de los demás departamentos y deberán estar adecuadamente aislados y con sus correspondientes medidas de seguridad, emanadas de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO VII

Botiquines habilitados de Seguridad y Salud

La Empresa tendrá instalados botiquines en cada sección de trabajo, así como cada vehículo con todo lo necesario para la práctica de primeros auxilios que esté autorizado realizar un socorrista y habilitando trabajadores como socorristas.

Dichos botiquines serán repuestos cada dos meses o cuando sea necesario por los Jefes de Equipo o Maestros de Taller. Los botiquines de los camiones serán repuestos en el mismo plazo por los Jefes de equipo o conductores.

La Empresa deberá realizar cursillos de socorrismo entre los maestros y operarios que realicen trabajos en descampados o alejados de poblaciones, con la finalidad de que,

En caso de accidente de algún operario, se le pueda prestar los primeros auxilios antes de llevarlos a la población más cercana. Dichos cursillos se repetirán cada seis meses.

Todas las brigadas de trabajo deberán tener un botiquín de primeros auxilios dotados de todos los componentes precisos para cumplir esta finalidad, los cuales deberán ser revisados cada dos meses por el maestro o Jefe de equipo, o cuando cualquier operario lo crea conveniente.

ARTICULO VIII

Vestuarios

La Empresa debe tener en cada centro de trabajo, vestuarios adecuados y con una taquilla para cada obrero.

La Empresa deberá desinfectarlos dos veces al año como mínimo, los vestuarios, aseos y secciones de trabajo, y si por causa justificada lo crea necesario el Comité de Seguridad y Salud y el Comité. Las taquillas serán desinfectadas al menos una vez al año.

ARTICULO IX

Ropa de trabajo

La Empresa estará obligada a facilitar a sus trabajadores los medios de protección físicos necesarios para realizar todos los trabajos.

A los trabajadores que habitualmente trabajan en descampados o a temperaturas inferiores o superiores a las reglamentarias que marque la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa tendrá obligación de prever gratuitamente la ropa de abrigo o impermeable.

En relación con el calzado, el Comité de Empresa analizará aquellos casos en que sea preciso dotar del mismo.

ARTICULO X

Casetas

La Empresa tiene la obligación de tener casetas portátiles a disposición de los operarios que realicen trabajos a la intemperie. Estas casetas se montarán en las obras cuando la duración de dichas obras sobrepase una semana.

ARTICULO XI

Protección contra incendios

La Empresa deberá tener instalado en todos sus centros de trabajo los elementos necesarios de protección contra incendios, los cuales serán revisados por el Comité de Seguridad y Salud, cada tres meses. Así como, la Empresa se compromete a realizar cursillos de asesoramiento contra incendios cada seis meses.

La Empresa deberá informar para la actuación de los trabajadores en caso de incendios, catástrofes, etc.

ARTICULO XII

Comité de Seguridad y Salud

A la entrada en vigor de este reglamento y a efectos de vigilar el cumplimiento de todos los puntos tocados en este artículo, se creará un Comité de Seguridad y Salud, entre el personal de los distintos centros de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud, corporativamente o individualmente pero previa delegación expresa del Comité para ello tendrá derecho a revisar el estado de herramientas de trabajo, los botiquines, medios de seguridad, etc. Estas revisiones las hará cada 3 meses, o cuando por causas específicas, así lo crea conveniente.

Cualquier discrepancia sobre esta materia entre la Empresa y el trabajador, será estudiada y tratará de arbitrase por este Comité de Seguridad y Salud.

Todos los temas de Seguridad y Salud que no estén reflejados en este artículo, se regirán por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 31/1995 de 8 de Noviembre.

El Comité de Seguridad y Salud, deberá enviar fotocopias de las actas que se levanten en cada reunión a:

- Comité de Empresa
- Distintos Centros de Trabajo
- Delegación de Trabajo

ARTICULO XIII

Elementos de protección y vestuarios

Todos los elementos de protección y vestuario deberán emplearse de acuerdo con las especificaciones propias, no pudiendo emplearse fuera de las horas de trabajo.

Todos los empleados deberán obligatoriamente utilizar el vestuario que les ha asignado, cuidando el buen uso y conservación del mismo.

Las prendas referidas deberán llevarse de acuerdo con las normas establecidas, debidamente abrochadas y ceñidas, al objeto de conseguir la seguridad que motiva su utilización, no pudiendo ser usadas fuera de las horas de trabajo.

La infracción de las citadas normas constituirán falta leve la primera vez y la reincidencia dentro de un mismo trimestre será falta grave.

Los empleados que tengan asignados en su puesto de trabajo elementos de protección, así como los que puedan necesitar con carácter circunstancial deberán utilizar los mismos obligatoriamente, cuidando también de su uso y conservación.

La falta de uso y conservación de los citados elementos será considerada como falta leve la primera vez, y en caso de reincidencia, dentro de un mismo trimestre tendrá consideración grave.

Los mandos cuidarán de la observación de estas normas y están obligados a vigilar que los empleados ocupen sus puestos utilizando los elementos de protección y vestuario que tienen asignados, dando cuenta a sus superiores de cualquier irregularidad observada, incurriendo en su defecto en la responsabilidad que hubiese lugar por su posible negligencia.

Como norma general, las prendas de protección y vestuario deberán alcanzar el plazo previsto.

En caso de traslado de puesto, el empleado estará obligado a devolver todas aquellas prendas que no vaya a seguir utilizando y recibirá las de nuevo puesto, debiendo siempre, antes de iniciar su nuevo trabajo, estar dotado de las prendas preceptivas.

Para la sustitución por vencimiento del plazo de duración de las prendas se distinguirán:

- a) Vestuario - El empleado recibirá otra nueva.
- b) Protección - Siempre estará obligado el empleado a devolver la usada.

De existir dudas se someterá el caso al comité de Seguridad y Salud y al Comité de Empresa, cuya decisión será inapelable.

La Empresa facilitará, en aquellas labores que lo requieran, elementos de protección adecuados al trabajo que se realice. Los empleados quedan obligados a su empleo, sin excusa alguna.

ARTICULO XIV

Queda terminantemente prohibido:

1. Fumar en aquellos lugares en que se encuentren materias inflamables.
2. Dejar materiales y objetos de cualquier clase en pasillos de circulación, previa señalización
3. Tocar, bien con las manos, trapos, etc. los mecanismos u órganos de las máquinas motrices o de las máquinas herramientas durante su funcionamiento.
4. Efectuar operaciones o cambios de piezas con las máquinas en movimiento.
5. Queda prohibido, suprimir dichos medios de protección bajo ningún pretexto, sin previa autorización del Comité de Seguridad y Salud.
6. Trabajar con máquinas no designadas previamente.
7. Poner en marcha cualquier dispositivo de transmisión sin plena seguridad.
8. Estacionarse en pasillos y salidas en caso de incendios.
9. Manipular, no siendo de su competencia, en las conducciones eléctricas y cuadros de distribución de las mismas, los centros de transformación, cuadros de mando y conducciones eléctricas, solo podrán ser manipuladas por personal cualificado electricistas con un mínimo de dos personas.
10. Pasar o pararse bajo cargas en suspensión.
11. Transportar directamente o hacer esfuerzos con cargas excesivas que puedan producirse daños inminentes.
12. Subir o apearse de los vehículos en marcha.
13. Pintar con pistoletas el duco o con cualquier otra pintura sin estar previsto de la mascarilla correspondiente.
14. Queda totalmente prohibido utilizar el ascensor más de 5 personas.
15. Queda prohibido efectuar comidas fuera del comedor y dentro de la factoría.

ARTICULO XV

Los empleados vienen obligados:

1. Cuidar las máquinas y herramientas confiadas a su custodia, haciendo buen uso de ellas, así como avisar al maestro en caso de deficiencia en su funcionamiento.
2. A no realizar en máquinas y aparatos de suspensión y tracción cualquier maniobra que implique peligro para él o sus compañeros.

3. A prestar ayuda a cualquier compañero que sufra accidente, paralizando si está en lugar próximo al siniestro las máquinas o transmisiones que lo originen, avisando al facultativo del botiquín más próximo y prestando la colaboración que se le indique.

Respecto al cuidado del herido, deberán ser tenidas en cuenta las normas de salvamento y socorrismo.

4. A colaborar con el Servicio contra incendios en caso de siniestro siempre que se solicite, más las obligaciones recogidas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de 1995 de Riesgos Laborales.

"Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en la Empresa y mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de esta Ordenanza y sus disposiciones complementarias, así como las Ordenes e Instrucciones que a tales efectos les sean dados por sus superiores".

ARTICULO XVI

Los trabajadores expresamente están obligados a:

1. Recibir las enseñanzas sobre Seguridad y Salud y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitadas por la Empresa en las instituciones del Plan Nacional.

2. Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

3. Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.

4. Cuidar o mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros de trabajo.

5. Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones competentes o por el servicio médico de la Empresa.

6. No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

7. Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que en cada caso fuesen racionalmente exigidas. Todo el trabajador después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad y Salud o a uno de sus componentes sin perjuicio además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

ARTICULO XVII

Normas de seguridad para los puestos de trabajo que lo requieran serán las que redacten los Servicios de Seguridad y Salud.

ARTICULO XVIII

1. Cada mando es responsable de la observación de las reglas de Seguridad y Salud en las dependencias a su cargo y fundamentalmente las recogidas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:

a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes, lo dispuesto en esta Ley y en el Anexo de pertinente aplicación así como las normas instrucciones y cuando específicamente estuviese establecido en la Empresa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

b) Instruir previamente al personal a que se refiere el número anterior de los riesgos inherentes, en las que impliquen riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, especialmente en las que implique riesgos específicos distintos a los que su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

c) Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en los que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

d) Impedir que menores se ocupen de trabajos prohibidos a los mismos, así como el de aquellos trabajadores en los que se advierta estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o las de sus compañeros de trabajo.

e) Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas en la empresa y prestar a éstos los primeros auxilios que deban serles dispensados.

2. Que se informe tanto el Comité de Seguridad y Salud y el Comité de la planificación y desarrollo de los planes técnicos y sanitarios que se vayan a efectuar.

3. Crear un parque de medios de seguridad donde estén relacionados y revisados todos los medios de seguridad.

**ARTICULO XIX**

Servicios Médicos de Empresa

Existen constituidos los Servicios Médicos que cubren las necesidades de los diferentes Centros de Trabajo y cuya actuación se rige por el presente Reglamento y las disposiciones especiales que lo regulan.

La conservación y mejora de la salud de los empleados, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible, así como la orientación de las empresas en orden a la distribución de su personal, en atención a sus condiciones psicofisiológicas para distintas tareas y puestos de trabajo.

Sin perjuicio de las disposiciones legales en la materia y lo que en cada momento determine la Jefatura de los Servicios Médicos, la competencia de estos abarca:

ROPA DE TRABAJO

	<u>DESCRIPCION</u>	<u>DURACION</u>
PERSONAL OPERARIO DE CALLE	Sahariana y pantalón	6 meses
	4 camisa	1 año
	1 jersey	2 años
	Anorak especial	2 años
	Pantalón de agua	5 años
	Botas aislantes	1 año
ALMACEN	Sahariana y pantalón	6 meses
	Camisa	6 meses
	Botas protectoras	1 año
	Anorak	2 años
	Bata blanca	1 año
FÁBRICA	Bata blanca	1 año

La ropa de trabajo será inmediatamente reemplazada cuando se demuestre su mal estado.

La ropa cuya duración sea de 6 meses será entregada en Enero y Junio respectivamente, y la que tenga más duración en Enero.

HORARIO DE TRABAJO PARA 2012

La Empresa adaptará los turnos y horarios de todos sus Centros de trabajo a la legislación vigente en cada momento.

Los horarios de trabajo para 2012 que estén referidos a los contratos de mantenimiento actuales, en el caso de que en un nuevo contrato de Mantenimiento se cambiara el horario, este se adaptara automáticamente en el previsto en el nuevo contrato.

<u>CENTRO DE TRABAJO</u>	<u>SERVICIO</u>	<u>HORARIO DE TRABAJO</u>	<u>DESCANSO SEMANAL</u>	
FUENCARRAL	OF. TALLER Y OBRAS CENTRALITA EMISORA	DE 7,00 A 15,00	SABADO Y DOMINGO	
		DE 15,00 A 23,00	2 DÍAS SEGUN BAREMO	
		DE 7,00 A 15,00	2 DÍAS SEGÚN BAREMO	
	TÚNELES	DE 15,00 A 22,00		
		DE 22,00 A 7,00		
		DE 7,00 A 15,00	2 DÍAS SEGÚN BAREMO	
M-30	DE 15,00 A 23,00			
	DE 23,00 A 7,00			
	DE 7,00 A 15,00	2 DÍAS SEGÚN BAREMO		
Cº. DE HORMIGUERAS	OF. TALLER Y OBRAS	DE 15,00 A 23,00		
		DE 7,00 A 15,00	2 DÍAS SEGÚN BAREMO	
ALCOBENDAS	OFIC.-INVIERNO	Lunes a Jueves	DE 8,30 A 18,00 H.(Descanso 1 h. comida)	
		Viernes	DE 8,00 A 14,30	
	OFIC.-VERANO	Lunes a Jueves	DE 8,00 A 15,00 H.	SABADO Y DOMINGO
		(Desde 1/8 al 31/8) Viernes	DE 8,00 A 14,00 H.	SABADO Y DOMINGO
MÓSTOLES	CONSERVACION	DE 7,30 A 15,30		
		DE 15,30 A 23,30		
		DE 23,00 A 7,30	2 DÍAS SEGÚN BAREMO	
ALCALA DE HENARES	CONSERVACION	DE 7,00 A 15,00	SABADO Y DOMINGO	
		DE 14,45 A 22,45		

Dentro de estos horarios están comprendidos los 15 minutos de bocadillo considerados efectivos de trabajo.

ANEXO I
TABLA DE RETRIBUCIONES PERSONALES 2010 Y 2011 (VIGENTES HASTA 31/12/2011)

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Retribución	Percepcion
Personal obrero	diario	diario	convenio día	anual
Oficial 1ª A	24,93	12,42	37,35	16.994,25
Oficial 1ª B	24,79	9,22	34,01	15.474,55
Oficial 2ª A	24,68	11,60	36,28	16.507,40
Oficial 2ª B	24,51	8,47	32,98	15.005,90
Oficial 3ª A	24,34	10,98	35,32	16.070,60
Oficial 3ª B	24,10	7,88	31,98	14.550,90
Especialista A	24,28	10,76	35,04	15.943,20
Especialista B	23,99	7,69	31,68	14.414,40
Peón A	23,97	10,05	34,02	15.479,10
Peón B	23,67	6,97	30,64	13.941,20
Aprendiz 3er. año A	17,60	5,27	22,87	10.405,85
Aprendiz 3er. Año B	17,60	3,75	21,35	9.714,25
Personal Subalterno	Salario Base mensual	Plus Convenio mensual	Retribución convenio mensual	Percepcion anual
Chofer turismo A	744,40	445,24	1.189,64	17.844,60
Chofer turismo B	743,83	319,99	1.063,82	15.957,30
Chofer camión A	749,15	453,56	1.202,71	18.040,65
Chofer camión B	749,10	327,88	1.076,98	16.154,70
Ordenanza A	719,61	402,13	1.121,74	16.826,10
Ordenanza B	716,48	279,63	996,11	14.941,65
Telefonista A	722,17	399,60	1.121,77	16.826,55
Telefonista B	719,01	277,11	996,12	14.941,80
Personal Administrativo				
Jefe 1ª A	830,45	635,22	1.465,67	21.985,05
Jefe 1ª B	830,45	509,23	1.339,68	20.095,20
Jefe 2ª A	808,61	559,04	1.367,65	20.514,75
Jefe 2ª B	808,61	433,23	1.241,84	18.627,60
Of. 1ª y viaj.A	779,11	485,80	1.264,91	18.973,65
Of. 1ª y viaj.B	779,11	360,05	1.139,16	17.087,40
Oficial 2ª A	759,00	427,75	1.186,75	17.801,25
Oficial 2ª B	755,78	305,21	1.060,99	15.914,85
Auxiliar A	734,56	404,91	1.139,47	17.092,05
Auxiliar B	730,82	283,02	1.013,84	15.207,60
Personal Informático				
Analista A	830,45	635,22	1.465,67	21.985,05
Analista B	830,45	509,23	1.339,68	20.095,20
Progamador A	808,61	559,04	1.367,65	20.514,75
Programador B	808,61	433,23	1.241,84	18.627,60
Operador A	779,11	485,80	1.264,91	18.973,65
Operador B	779,11	360,05	1.139,16	17.087,40
Técnicos de Oficina				
Del.Proyect. A	815,01	567,86	1.382,87	20.743,05
Del.Proyect. B	815,01	442,02	1.257,03	18.855,45
Delineante 1ª A	779,11	485,80	1.264,91	18.973,65
Delineante 1ª B	779,11	360,04	1.139,15	17.087,25
Delineante 2ª A	759,00	427,75	1.186,75	17.801,25
Delineante 2ª B	755,78	305,21	1.060,99	15.914,85

**Personal Organización
del Trabajo**

Jefe Org. 1ª A	815,02	585,34	1.400,36	21.005,40
Jefe Org. 1ª B	815,02	459,53	1.274,55	19.118,25
Jefe Org. 2ª A	808,61	559,03	1.367,64	20.514,60
Jefe Org. 2ª B	808,61	433,22	1.241,83	18.627,45
Técnico Org. 1ª A	779,11	485,79	1.264,90	18.973,50
Técnico Org. 1ª B	779,11	360,04	1.139,15	17.087,25
Técnico Org. 2ª A	759,00	427,75	1.186,75	17.801,25
Técnico Org. 2ª B	755,78	305,21	1.060,99	15.914,85
Aux. Organiz. A	747,39	395,95	1.143,34	17.150,10
Aux. Organiz. B	741,92	275,70	1.017,62	15.264,30

**Técnicos de
Taller**

Jefe Taller A	828,31	683,42	1.511,73	22.675,95
Jefe Taller B	828,31	557,49	1.385,80	20.787,00
Maestro Taller A	784,67	541,51	1.326,18	19.892,70
Maestro Taller B	784,67	415,71	1.200,38	18.005,70
Maestro Taller 2ª A	779,12	533,52	1.312,64	19.689,60
Maestro Taller 2ª B	779,12	407,71	1.186,83	17.802,45
Encargado A	755,95	458,00	1.213,95	18.209,25
Encargado B	755,91	332,36	1.088,27	16.324,05

**Personal Técnico
Titulado**

Ingenieros, Arquitectos y Licenciados A	912,65	895,84	1.808,49	27.127,35
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados B	912,65	769,60	1.682,25	25.233,75
Peritos y Aparejad.A	888,66	825,75	1.714,41	25.716,15
Peritos y Aparejad.B	888,66	699,58	1.588,24	23.823,60
Ayte.Tco.Sanit.(SME)A	888,66	579,19	1.467,85	22.017,75
Ayte.Tco.Sanit.(SME)A	888,66	453,24	1.341,90	20.128,50
Maestros Industriales A	800,51	545,46	1.345,97	20.189,55
Maestros Industriales B	800,51	419,65	1.220,16	18.302,40

PERSONAL OBRERO
Base Calculo Prima de Mérito (art.19- VIGENTES HASTA 31/12/2011)

Oficial 1ª A	28,28
Oficial 1ª B	26,20
Oficial 2ª A	27,15
Oficial 2ª B	25,19
Oficial 3ª A	26,20
Oficial 3ª B	24,24
Especialista A	25,92
Especialista B	23,94
Peón A	24,86
Peón B	22,93

ANEXO II

BASES PARA EL CALCULO DEL PLUS DE ANTIGÜEDAD 2010 Y 2011

CATEGORIA**Personal Subalterno**

Chofer turismo	744,11
Ordenanza	675,45

Personal Administrativo

Jefe de 1ª	1.023,78
Jefe de 2ª	924,44
Oficial 1ª y Viajante	820,41
Oficial de 2ª	741,23
Auxiliar	693,33

Técnicos de Oficina

Delineante Proyectista	939,93
Delineante de 1ª	820,41
Delineante de 2ª	741,23

Personal Obrero

Oficial de 1ª	22,62
Oficial de 2ª	21,51
Oficial de 3ª	20,57
Especialista	20,27
Peón	19,22

Personal Org. Trabajo

Jefe Organización 1ª	957,64
Jefe Organización 2ª	924,44
Técnico Org. 1ª	820,41
Técnico Org. 2ª	741,23
Auxiliar Organización	697,36

Técnicos de Taller

Jefe de Taller	1.070,44
Maestro de Taller	882,54
Maestro de Taller 2ª	868,80
Encargado	768,81

Personal Técnico Titulado

Ing. Arq. y Licenciado	1.371,06
Peritos y Aparejadores	1.275,68
Ayte. Técnico Sanitario	1.025,98
Maestros Industriales	902,57

Personal de Informática

Analista	1.023,78
Programador	924,44
Operador	820,41

ANEXO III

TABLA DE RETRIBUCIONES PERSONALES 2012 (VIGENTES A PARTIR DEL 01/01/2012)

Categoría	Salario Base diario	Plus Convenio diario	Retribución convenio día	Percepción anual 14 pagas
Personal obrero				
Oficial 1ª	24,93	9,22	34,15	14.513,75
Oficial 2ª	24,68	8,47	33,15	14.088,75
Oficial 3ª	24,34	7,88	32,22	13.693,50
Especialista	24,28	7,69	31,97	13.587,25
Peón	23,97	6,97	30,94	13.149,50
Aprendiz 3er. año	17,60	3,75	21,35	9.073,75
Personal Subalterno				
Chofer turismo	744,40	319,99	1.064,39	14.901,46
Chofer camión	749,15	327,88	1.077,03	15.078,42
Ordenanza	719,61	279,63	999,24	13.989,36
Telefonista	722,17	277,11	999,28	13.989,92
Personal Administrativo				
Jefe 1ª	830,45	509,23	1.339,68	18.755,52
Jefe 2ª	808,61	433,23	1.241,84	17.385,76
Of. 1ª y viaj.	779,11	360,05	1.139,16	15.948,24
Oficial 2ª	759,00	305,21	1.064,21	14.898,94
Auxiliar	734,56	283,02	1.017,58	14.246,12
Personal Informático				
Analista	830,45	509,23	1.339,68	18.755,52
Programador	808,61	433,23	1.241,84	17.385,76
Operador	779,11	360,05	1.139,16	15.948,24
Técnicos de Oficina				
Del.Proyect.	815,01	442,02	1.257,03	17.598,42
Delineante 1ª	779,11	360,04	1.139,15	15.948,10
Delineante 2ª	759,00	305,21	1.064,21	14.898,94
Personal Organización del Trabajo				
Jefe Org. 1ª	815,02	459,53	1.274,55	17.843,70
Jefe Org. 2ª	808,61	433,22	1.241,83	17.385,62
Técnico Org. 1ª	779,11	360,04	1.139,15	15.948,10
Técnico Org. 2ª	759,00	305,21	1.064,21	14.898,94
Aux. Organiz.	747,39	275,70	1.023,09	14.323,26
Técnicos de Taller				
Jefe Taller	828,31	557,49	1.385,80	19.401,20
Maestro Taller	784,67	415,71	1.200,38	16.805,32
Maestro Taller 2ª	779,12	407,71	1.186,83	16.615,62
Encargado	755,95	332,36	1.088,31	15.236,34
Personal Técnico Titulado				
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	912,65	769,60	1.682,25	23.551,50
Ingenieros Técnicos, Arquitectos Téc., Peritos y Aparejadores	888,66	699,58	1.588,24	22.235,36
Ayte.Tco.Sanit.(SME)	888,66	453,24	1.341,90	18.786,60
Maestros Industriales	800,51	419,65	1.220,16	17.082,24

(03/16.881/12)