

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 6** *RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2013, 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 20 de diciembre de 2012; 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 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 20 de mayo de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO KOOLAIR, S.A.**

En Madrid, a veinte de Diciembre de 2012, 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 dos años, entrando en vigor el día uno de Enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014; 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.

**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 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 el 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:**

- a) 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.

- b) Por decisión de la empresa:

La Dirección de la Empresa con la intención de mantener los puestos de trabajo de los empleados de la compañía se compromete, a no despedir a ningún trabajador por despido objetivo fundado en causas económicas, técnicas organizativas o de producción, durante el año 2013 y 2014.

En contrapartida, cada uno de los años, los trabajadores realizarán la distribución irregular que sea necesaria para cubrir los periodos de mayor y menor ocupación sobre la jornada pactada, así como en caso necesario, los representantes de los trabajadores se comprometen a aceptar y aprobar un Expediente de Regulación de Empleo temporal por el periodo de la vigencia del presente convenio colectivo, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento en los términos legalmente establecidos, es decir, sin compensaciones adicionales a las que legalmente les correspondan a los trabajadores que se incluyan en el expediente de regulación de empleo. Los periodos, número de trabajadores y rotaciones que correspondan, se negociarán en su caso dentro del correspondiente periodo de consultas.

## Capítulo IV

*Clasificación, promoción y movilidad*

## I.- CLASIFICACION PROFESIONAL

**Criterios Generales**

1. La Clasificación Profesional se ha elaborado atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categoría profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2. La clasificación se ha realizado en Divisiones Funcionales y Grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se ha realizado en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación, no supone que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores. Todos los trabajadores están adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa. Las categorías profesionales vigentes en el actual convenio, han servido de base para la creación de cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos: TÉCNICOS: Es el personal con alto grado de calificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada calificación y complejidad. EMPLEADOS: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas. OPERARIOS: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

- A. Conocimientos.  
Factor para cuya valoración se ha tenido en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- B. Iniciativa.  
Factor para cuya valoración se ha tenido en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
- C. Autonomía.  
Factor para cuya valoración se ha tenido en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- D. Responsabilidad.  
Factor para cuya valoración se ha tenido en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- E. Mando.  
Factor para cuya valoración se ha tenido en cuenta:
  - el grado de supervisión y ordenación de tareas,
  - la capacidad de interrelación,
  - la naturaleza del colectivo,
  - el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- F. Complejidad.  
Factor cuya valoración esta en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado. Asimismo, se ha tenido en cuenta al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

## G. Aplicación:

La aplicación de la Clasificación Profesional se ha realizado atendiendo a la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores incluidos en dicho Grupo. El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de la empresa y el tamaño de la misma, la adaptación, negociación y elaboración de la creación de los grupos profesiones, ha sido consensuado y pactado por la comisión negociadora del convenio.

## II.- GRUPOS PROFESIONALES

## Grupo Profesional 1

**Criterios Generales**

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y calificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**FORMACIÓN:** Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende, las siguientes categorías:

- A) Técnicos
- Analistas de sistemas (titulación superior)
  - Arquitectos
  - Directores de áreas y servicios.
  - Licenciados

**TAREAS:** En éste Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

## Grupo Profesional 2

**Criterios Generales**

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional

**FORMACIÓN:** Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados superiores de entrada".

- A) Técnicos
- Titulados Superiores de entrada (1)
  - ATS.
  - Arquitectos técnicos (Aparejadores)
  - Ingenieros técnicos (Peritos)
  - Graduados sociales

**TAREAS:** En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios,

etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de ATS., realizando curas, llevando el control de bajas de I.L.T y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de Graduado Social consistentes en organización, control, asesoramiento o mando en admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, comedores, previsión del personal, etc.

### Grupo Profesional 3

#### Criterios Generales

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

**FORMACIÓN:** Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con Experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende, las siguientes categorías:

**A) TÉCNICOS:**

- Analista programador
- Dibujante Proyectista
- Jefes de Áreas y Servicios

**B) Empleados:**

- Jefes de Áreas y Servicios

**C) Operarios:**

- Contraamaestre
- Jefe de Taller (Form.Cualificada)
- Maestro industrial

**TAREAS:** En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales de la empresa.

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo Profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

## Grupo Profesional 4

**Criterios Generales**

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

FORMACIÓN: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- A) Empleados:
  - Delineantes de 1ª
  - Técnicos administrativos
  - Técnicos laboratorio
  - Técnicos organización
- B) Operarios:
  - Encargados

TAREAS: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre, indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales, recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variaciones precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

## Grupo Profesional 5

**Criterios generales**

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de Profesionales de más alta calificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales y con un período intermedio de adaptación.

**FORMACIÓN:** Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- A) Operarios:
  - Chofer de camión
  - Jefes de Equipo
  - Profesionales de oficio de 1ª y 2ª
  - Oficiales de Fabricación de 1ª y 2ª
- B) Empleados:
  - Cajero
  - Delineante de 2ª
  - Oficiales administrativos de 1ª y 2ª
  - Técnicos de Organización de 1ª y 2ª
  - Viajante

**TAREAS:** En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. De electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todo los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. De control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. De venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. De preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. De archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. De despacho de pedidos, distribución con registro en libros o movimiento diario.
9. De lectura, anotación y detalle, de los procesos industriales generales de fabricación.
10. De mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
16. Realizar funciones de medición, control, informes, estudios y estadísticas sobre tiempos de trabajo o métodos de producción de acuerdo a las normas establecidas en la empresa.

#### Grupo Profesional 6

#### Criterios generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

**FORMACIÓN:** La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- A) Operarios:
  - Chofer de turismo
  - Conductor de máquina
  - Especialista

- Peón Especialista de Fabricación
- Profesional de oficio de 3ª
- Profesional de Fabricación o Producción de 3ª

## B) Empleados:

- Almacenero
- Auxiliares especializados
- Conserje
- Operador de ordenador
- Telefonista

TAREAS: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. De electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, etc.
3. Elementales en laboratorio.
4. De control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. De recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. De reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. De ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otros, en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de operación de equipos, telex o facsímile.
15. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
16. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
17. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

## Grupo Profesional 7

**Criterios generales**

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

FORMACIÓN: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, las siguientes categorías:

## A) Empleados:

- Ordenanza
- Portero
- Limpiadora

## B) Operarios:

- Mozo almacén
- Aprendiz 16 años
- Aprendiz 17 años
- Aprendiz mayor de 18 años (1º, 2º y 3º año)

TAREAS: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

#### Observaciones a la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

(1). Titulados Superiores DE ENTRADA): Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, DE ENTRADA, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

#### Artículo 10. Adaptación al puesto de trabajo.

Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida físicamente por cualquier causa, con el oportuno reconocimiento de minusvalía de la entidad competente y la calificación de invalidez permanente en grado total para la profesión habitual por el organismo público correspondiente, se le acoplará a otro distinto, siempre y cuando lo permitan las necesidades organizativas, productivas o del servicio de la empresa, con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, conforme al resultado del informe que sobre su calificación emitió el Equipo de Valoración de Incapacidades. En este caso, sus condiciones económicas y laborales se ajustarán a la nueva ubicación o nuevo puesto de trabajo dentro de la empresa.

Protección a la maternidad: si de los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, se revela un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán la no realización del trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, de acuerdo a las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas anteriormente, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, si aquel fuese de inferior categoría; de ser de superior categoría recibirá las retribuciones asignadas al mismo.

#### Artículo 11. Movilidad — Funcional.

La movilidad funcional para la realización de trabajos no correspondientes al Grupo Profesional o a categorías equivalentes, sólo será posible si existieran razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su realización, que habrá de ser fijado por escrito por la empresa como requisito para dicha movilidad, comunicándolo asimismo a los representantes legales de los trabajadores.

Durante el período de embarazo, la trabajadora podrá optar, siempre que las condiciones de su puesto de trabajo influyan negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, y con el Informe del Médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, a un cambio de puesto de trabajo, o a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría y preferentemente en el mismo departamento en que viniera ejerciendo su trabajo, sin riesgos para su salud o la del futuro hijo.

- a) Funciones de superior categoría.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se realicen trabajos de superior categoría se estará a lo dispuesto en el articulado del presente Convenio y el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Funciones de inferior categoría.- Si de forma habitual y continuada, se encomiendan trabajos de inferior categoría, se mantendrá la retribución de origen, y se considerará como modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redundan en perjuicio de la formación profesional del trabajador.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo sin perjuicio para su formación profesional, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. Durante el tiempo que el trabajador este realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea de dicho trabajador en el mismo puesto de trabajo.

#### **Artículo 13. Sistema de promoción profesional, vacantes o ascensos.**

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

#### **Artículo 14. Movilidad geográfica.**

Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio familiar estarán a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia. El traslado cuando proceda legalmente se efectuara entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten y reúnan las condiciones exigidas por la organización del trabajo. De no existir voluntarios, se establecerá prioridad de permanencia por este orden: a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

Las trabajadoras, a partir del primer mes de gestación y hasta doce meses después del parto, tendrán prioridad para permanecer en su puesto de trabajo en los casos de movilidad geográfica forzosa.

#### **Artículo 15. 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 V

#### *Organización del trabajo, Jornada y calendario laboral*

#### **Artículo 16. 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 17. Jornada anual de trabajo.**

La jornada de trabajo para los años 2013 y 2014 será de 1756 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Teniendo en cuenta que en el año 2012 se han trabajado efectivamente menos horas que las establecidas en el calendario laboral como consecuencia del escaso trabajo existente y de la aplicación del acuerdo anticrisis, se acuerda pasar al año 2013 todas las horas no trabajadas de todos y cada uno de los trabajadores formando una bolsa individual y que se irán recuperando quince minutos diarios durante el año 2013 de acuerdo a las necesidades de producción, aplicándose el mismo criterio para el año 2014.

Los trabajadores que así lo deseen podrán solicitar cualquier otra forma que consideren oportuna para proceder a la regularización de su bolsa individual.

Teniendo en cuenta la situación del sector y de la empresa, se acuerda el poder realizar distribución irregular de la jornada de trabajo cuando sea necesaria con el único requisito de tener que comunicar su aplicación a los representantes de los trabajadores, con un plazo mínimo de tres días. Se acuerda realizar como distribución irregular un 10 % de la jornada ordinaria.

Salvo pacto en contrario, porque las circunstancias de la empresa lo exijan, la jornada irregular no podrá realizarse ni domingos ni festivos, y se establece que solamente se podrá realizar jornada irregular de forma excepcional y cuando la carga de trabajo así lo exija, dos sábados por mes y trabajador, con un máximo de 6 meses en cada año.

La distribución irregular de la jornada se formará con una bolsa individual por cada trabajador. Esta medida se aplicara por razones de necesidad y urgencia debido al aumento o disminución de pedidos, fallos de suministros, reparaciones, averías y necesidades estacionales de la producción.

#### **Artículo 18. 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: diez días laborales en los meses de Junio, Julio, Agosto o Septiembre, seis días laborales a petición del trabajador fuera de los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre, semana santa y navidades y el resto a criterio de la empresa.

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 19. 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 la empresa.

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 fijen los Organismos Públicos.

#### **Artículo 20. Licencias retribuidas.**

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

- a) Un día natural: por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- b) Un día: por traslado de domicilio.
- c) Dos días 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.
- d) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días naturales: por fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Quince días naturales por matrimonio del trabajador.
- g) En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados d), y e) producidos en provincia distinta al del lugar de residencia y/o lugar de trabajo, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales, siempre y cuando la distancia desde el lugar de residencia o de trabajo al lugar del desplazamiento sea superior a cien kilómetros.
- h) 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.
- i) 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.
- j) Asistencia a consulta médica de especialistas: por el tiempo necesario.
- k) Asistencia a consulta médica general o de cabecera: por dieciséis horas anuales como máximo

#### **Artículo 21. 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 VI

*Condiciones económicas***Artículo 22. Retribución económica.**

La remuneración de los trabajadores para el año 2013 y 2014 en función de la categoría que ostenten, se hace figurar en las tablas recogidas en el Anexo I del presente Convenio.

**Artículo 23. Incremento salarial.**

La retribución de los trabajadores no ha experimentado ni experimentara incremento alguno durante los años 2012 que se ha regulado por el acuerdo anticrisis, y en los años 2013 y 2014.

**Artículo 24. Retribución de domingos y festivos.**

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

**Artículo 25. 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 laborales 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 26. 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 imprevistos, 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 27. 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 28. 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 29. 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 30. 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 31. Plus de puntualidad y asistencia.**

A) Se establece una prima en concepto de puntualidad por un importe de 20 Euros al mes, para todos aquellos trabajadores que no sobrepasen 10 minutos de retraso totales a la entrada al puesto de trabajo durante todo el mes.

B) Se establece una prima en concepto de asistencia por importe de 20 Euros al mes, para todos aquellos trabajadores que no hayan tenido ninguna falta de asistencia al trabajo. Única y exclusivamente no tendrán la consideración de ausencias las producidas por disfrute de vacaciones, bajas producidas por accidentes de Trabajo, maternidad, paternidad y riesgo en el embarazo, muerte de un familiar de primer grado y nacimiento de hijo. Cualquier otra ausencia, conllevará la pérdida de este plus.

**Artículo 32. 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, y una vez se hayan compensado todas las pérdidas acumuladas de ejercicios posteriores al año 2008.

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

- a) Cuando el volumen anual de beneficios después de impuestos 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 después de impuestos 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 después de impuestos 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 33. Incentivos para mejorar la producción.**

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

**Artículo 34. Anticipos y préstamos.**

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

## Capítulo VII

*Beneficios sociales y conceptos extrasalariales***Artículo 35. 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 36. 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 37. 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 38. 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 39. Complemento de Enfermedad y accidente.**

En caso de enfermedad común o laboral, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 80% del salario base de convenio más antigüedad de los tres primeros días, hasta el 90 % del 4º día hasta el 20º día y el 100% a partir del 21º día.

En caso de hospitalización, intervención quirúrgica y accidente laboral se percibirá el 100%.

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.

**Artículo 40. Transporte.**

La Empresa contratará un servicio de autocares que funcionará como servicio de lanzadera desde las instalaciones de la Fabrica de Koolair en Móstoles hasta la estación central de Metro y Metro sur en Móstoles, adaptando su recorrido por Móstoles

Este servicio se contratará para realizar dos rutas una para el Turno de Mañana y otra para el Turno de Tarde.

**Artículo 41. 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 42. 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 43. 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 VIII

*Faltas y sanciones***Artículo 44. 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 IX

*Disposiciones varias***Artículos 45. Jubilación parcial.**

En el ánimo de fomentar el rejuvenecimiento de la empresa, el trabajador que reúna los requisitos legales que en cada momento establezca la legislación vigente para acogerse a una jubilación parcial, podrá solicitar su pase a la misma, procediéndose por parte de la empresa, siempre que sea posible, a aceptar dicha solicitud y proceder a realizar el consiguiente contrato de relevo.

**Artículo 46. 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 47. 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 48. Cuota sindical.**

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

**Artículo 49. Comité de Empresa.**

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

**Artículo 50. Ropa de trabajo.**

Se establecen un equipo 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 entregara 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 X

*Comisión Paritaria***Artículo 51. 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

Con el fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

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 2013 y 2014:

## GRUPO PROFESIONAL I

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO	
	MENSUAL	DIARIO
Analista de Sistemas	2.291,86	
Directores de Áreas o Servicios	2.291,86	
Ingenieros	2.291,86	
Licenciados	2.291,86	

## GRUPO PROFESIONAL II

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO	
	MENSUAL	DIARIO
Ingenieros Técnicos	2.155,58	
Graduados Sociales	2.076,58	
ATS	1.424,96	

## GRUPO PROFESIONAL III

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO	
	MENSUAL	DIARIO
Jefe de Taller	2.091,33	
Maestro de Taller	1.864,85	
Jefe de Áreas o Servicios de 1ª	2.035,01	
Jefe de Áreas o Servicios de 2ª	1.915,43	
Delineante proyectista	1.642,23	

## GRUPO PROFESIONAL IV

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO	
	MENSUAL	DIARIO
Encargado de Taller, Área o servicio	1.740,43	
Delineante de 1ª	1.511,62	

## GRUPO PROFESIONAL V

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO	
	MENSUAL	DIARIO
Capataz	1.410,86	
Oficial Adm. de 1ª	1.511,62	
Oficial Adm. de 2ª	1.426,35	
Técnico de Organización de 1ª	1.481,69	
Técnico de Organización de 2ª	1.321,43	
Delineante de 2ª	1.378,39	
Viajante	1.481,69	
Oficial de 1ª de fabricación		47,97
Oficial de 2ª de Fabricación		44,96

## GRUPO PROFESIONAL VI

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO	
	MENSUAL	DIARIO
Telefonista	1.352,19	
Auxiliares especializados	1.220,05	
Chofer de Camión	1.440,42	
Peón Especialista		33,36
Especialista		39,29
Oficial de 3ª de Fabricación		43,53
Almacenero	1.366,33	
Conserje	954,16	



## GRUPO PROFESIONAL VII

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO	
	MENSUAL	DIARIO
Mozo almacén		26,69
Portero, guarda, ordenanza	904,16	
Vigilante	904,16	
Personal de Limpieza	904,16	
Formación de 1º Año	678,00	
Formación de 2º Año	730,17	

(03/21.985/13)

