

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 17** *RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Compañía Europea de Cospeles, S. A. (código número 28100212012012).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Compañía Europea de Cospeles, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 22 de julio de 2022, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 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, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 11 de octubre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA EUROPEA DE COSPELES S.A.
2022-2026(CECOSA)**

En Madrid, a 22 de julio de 2022

REUNIDOS: de una parte, la Dirección de la empresa representada por D. Volker Görres, y de la otra, los Representantes de los Trabajadores D. Joaquín Sánchez Gaspar, D. Roberto Parra Morales, D. José M^a. Bernardo García, D. Javier Torre Moreno, una vez finalizado el calendario de reuniones de negociación colectiva fijado por ambas partes, con el objetivo de alcanzar un acuerdo sobre las condiciones que regularán el marco de las relaciones sociales y laborales en los años 2022 - 2026, ACUERDAN como resultado de dicha negociación proceder a la firma del presente Convenio Colectivo.

Art.1º.- Ámbito de aplicación y territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación:

- Para todos los trabajadores y trabajadoras, sea cual fuere su grupo profesional, sin más excepciones que, (i) los cargos de alta dirección, según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del centro de trabajo de la empresa Compañía Europea de Cospeles S.A. (en adelante, "CECOSA" o la "Empresa"), y (ii) los trabajadores y trabajadoras que forman la jefatura de la Empresa, entre los que figuran los siguientes cargos: Jefes de Área y Jefes de Turno-Taller.
- En el centro único de trabajo con el que actualmente cuenta la empresa "CECOSA" sito en la Comunidad de Madrid.

Art.2º.- Ámbito temporal y vigencia.

El periodo de aplicación del presente Convenio Colectivo será de cinco años, contados a partir del día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del año 2026.

Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus Cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio Colectivo, excepto el artículo relativo a los incrementos salariales (artículo 7 del Convenio), que tendrá una vigencia exclusiva y limitada a la duración del presente convenio colectivo, por lo cual una vez concluida la duración del presente convenio colectivo, se mantendrán las retribuciones e incrementos salariales pactados a 31 de Diciembre de 2026, no pudiéndose aplicar subida salarial alguna para el año 2027 o años siguientes si no existe pacto alguno entre las partes.

Ambas partes se comprometen a tratar de llegar a un acuerdo en un plazo máximo de ocho (8) meses desde la fecha de vencimiento del Convenio Colectivo.

Art.3º.- Denuncia del Convenio.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse dentro del plazo de los tres (3) meses previos 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.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero del 2027 en sus propios términos.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, en el plazo máximo de 1 mes (según artículo 89.2 del ET) una vez denunciado el anterior Convenio Colectivo.

Art.4º.- Jornada.

Se fija la jornada efectiva de trabajo para los años 2022 a 2026 en 1.734 horas, garantizando una diferencia de al menos 6 horas respecto a la jornada establecida en el convenio colectivo de la industria del metal de la Comunidad de Madrid.

Art.5º.- Supresión jornada partida.

La jornada partida se convertirá en jornada intensiva para el personal que la venía realizando.

En caso de ser necesario que algún trabajador la realice, o deba volver a implantarse su realización, se procederá legalmente como corresponda, respetando en todo caso lo relativo a la jornada intensiva de verano según lo regulado del convenio colectivo anterior.

Art. 6º.- Absorción jornada personal turno partido.

Para el caso del personal con turno partido, se acuerda absorber el posible desajuste de horas que por aplicación del mismo calendario de días de trabajo del personal de Producción se pueda producir, consecuencia del distinto horario que realiza.

Art.7º.- Condiciones salariales.

Con una vigencia limitada y exclusiva para los años 2022 a 2026, se acuerda aplicar las siguientes condiciones salariales:

a. Salario fijo

Durante los años 2022 a 2024, ambos inclusive, habrá congelación salarial. Se adjunta anexo con las tablas salariales aplicables durante esos ejercicios 2022-2024.

A efectos aclaratorios, en caso de que en el aludido periodo hubiera un incremento o actualización de las tablas salariales del convenio colectivo sectorial, la cuantía estipulada en la columna titulada "salario convenio sectorial", establecida en el anexo del presente convenio colectivo, se actualizará y, como consecuencia de ello, se procederá a su absorción y compensación con la cuantía establecida en la columna denominada "mejora convenio".

b. Revisión salarial fija

Con vigencia exclusiva de los años 2025 y 2026, con efectos de 1 de enero, se incrementarán las tablas salariales reflejadas en el anexo del presente convenio colectivo, un 2 por 100.

Asimismo, para el 2026 exclusivamente se pacta una revisión salarial conforme al IPC real de ese año, cuando éste se publique. No obstante, se pacta que exclusivamente será consolidable, un tope máximo del 3,9 por 100 independientemente de que el IPC real que resulte para el año 2026, sea superior al citado 3,9 por 100.

En caso de que el IPC real de 2025 y 2026 sea inferior al 2 por 100, no operará ningún tipo de revisión y modificación salarial negativa.

Lo previsto en el presente párrafo no tendrá efectos retroactivos a la fecha de efectos del presente convenio colectivo.

c. Revisión salarial de los pluses

Los pluses serán incrementados y revisados con efectos de 1 de enero 2025 y 2026, aplicando la revisión salarial establecida en el apartado b) anterior y con el tope máximo consolidable del 2 por 100 en el caso de 2025 y del 3,9 por 100 en el caso de 2026.

d. Paga adicional de septiembre

Para los años 2022 a 2026, para todos los trabajadores y trabajadoras a los que les es de aplicación el presente convenio colectivo, se les anticipará una paga en el mes de septiembre de devengo anual.

El importe de la paga de septiembre de los años 2022 a 2024 será de 974,58€ brutos

El importe para los años 2025 y 2026 será el resultado de aplicarle el incremento y revisión salarial según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio.

Los trabajadores que causen baja en la Empresa con posterioridad al mes de septiembre 2022 a 2026 y antes de la finalización de los citados años naturales, estarán obligados a devolver, el total de la cantidad cobrada y no devengada. En este sentido, las partes acuerdan compensar en el finiquito del trabajador la cantidad correspondiente.

En el caso de trabajadores temporales, el importe de la paga de septiembre será proporcional al que corresponda de acuerdo a la fecha de vencimiento de sus contratos de trabajo.

e. Paga adicional de marzo.

La paga de marzo se abonará a todos los trabajadores en plantilla.

El importe de la paga de marzo para los años 2022 a 2024 será de 1.413,74€.

El importe para los años 2025 y 2026 será el resultado de aplicarle el incremento y la revisión salarial según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio.

El devengo de esta paga será anual (enero a diciembre de cada ejercicio), anticipándose su abono al mes de marzo, por lo que los trabajadores en el caso de causar baja en la Empresa estarán obligados a devolver, el total de la cantidad cobrada y no devengada. En este sentido, las partes acuerdan compensar en el finiquito del trabajador la cantidad correspondiente.

En el caso de trabajadores temporales, el importe de la paga de marzo será proporcional al que corresponda de acuerdo con la fecha de vencimiento de sus contratos de trabajo.

f. Horas Extra.

Las horas extras diarias (las realizadas en días laborables) se retribuirán al 125 por 100 del salario. En caso de que excedan de dos, la totalidad, se retribuirá al 150 por 100 del salario.

El criterio anteriormente mencionado, no será aplicable a los casos de horas que se dediquen a formación, las cuales se abonan cuando no quede otra opción y deban, voluntariamente realizarse fuera del horario de trabajo al 125%

El trabajador podrá optar porque las horas extras sean retribuidas al precio estipulado (diarias al 125 por 100 y festivas al 175 por 100), o bien disfrutarlas en tiempo libre. En el caso de optar por su disfrute por tiempo libre, existe la posibilidad de aplicar un 25 por 100 más, siempre que pasen a un sistema de bolsa, para disfrutarse de mutuo acuerdo, o bajadas de trabajo.

Art.8º.- Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del Convenio manteniéndose estrictamente "Ad personam".

Art.9º.- Contrato formativo para la adquisición de una práctica profesional.

La Empresa aplicará el 92% del salario de la categoría en el primer año de contrato en prácticas, y el 100% del salario en el segundo año.

Art.10º.- Plus de Polivalencia.

El trabajador/a que, siguiendo las instrucciones de su jefe o responsable, preste servicios para una sección distinta a la suya, una vez que después de recibida la formación, trabaje sólo, percibirá un plus de polivalencia.

El importe del plus de polivalencia para el año 2022 a 2024 será de 12,80 €.

El importe para los años 2025 y 2026 será el resultado de aplicarle el incremento y la revisión salarial según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio.

Si se realizan 4 horas o menos, se percibirá medio día. El plus se percibirá por un periodo máximo de tres meses cuando la polivalencia fuese realizada de manera continua, entendiéndose que, si la necesidad se prorrogase más allá de ese periodo, se trataría de un cambio de sección. Asimismo, cuando la polivalencia fuese realizada de manera discontinua, el criterio aplicable para llegar a considerarse un cambio de sección será el de exceder los sesenta días laborables de prestación de polivalencia, dentro del cómputo de los 4,5 meses inmediatamente anteriores al último día de cada mes natural. En el supuesto de excederse los máximos de polivalencia establecidos que impliquen un cambio de sección, el Dpto. de RR. HH comunicará tanto al trabajador como a su/s inmediato/s superior/es, el hecho y consecuencias.

Para la aplicación de esta cláusula, se entenderán las secciones siguientes:

-Secciones de Fábrica: 1º Prensas•Torculado•Punzonado, 2º Hornos•Lavado, 3º Galvano•Depuradoras, 4º Seleccionado•Embolsado, 5º Auxiliar de Producción, 6º Almacén•Destructor, 7º Calidad•Cinta visual, 8º Taller•Matricería, 9º Mantenimiento.

-Secciones de Administración: 1º Secretaria Dirección, 2º Finanzas, 3º Compras, 4º Recursos Humanos, 5º Gestión de Producción•Mto., 6º Logística de Almacenes, 7º Planificación•Gestión de Materias Primas y auxiliares•Ofertas.

Las nuevas máquinas o secciones serán incluidas de mutuo acuerdo entre Empresa y Comité, en alguno de los grupos anteriormente descritos.

Este plus no se percibirá cuando se realicen horas extra.

El plus anteriormente mencionado, no se aplicará en los casos en los que el motivo de cambio de sección se deba a bajadas significativas de trabajo que exijan una reorganización de los recursos, previa comunicación al Comité de Empresa.

Art.11º.- Plus Superior Categoría.

Podrá solicitar el plus de superior categoría, quien la ejerza, teniendo una antigüedad mínima de seis meses en el puesto. Se establece el requisito mínimo de seis meses de antigüedad en el puesto, atendiendo a que antes no es posible llegar a adquirir el nivel profesional mínimo exigible para la categoría superior.

Debe ser reconocida para su abono, por su correspondiente responsable.

Art.12º.- Plus transporte y Pluses adscritos a puesto de trabajo: Jefe de Intervención, Jefe de Emergencias, Compliance, Coordinador de Producción y Recurso Preventivo.

Se establece un Plus de Complemento de Puesto de Trabajo para aquellas personas que ocupen un puesto de responsabilidad como jefes o coordinadores de departamento, y en concreto para los puestos de Jefe de Intervención, Jefe de Emergencias y Compliance, así como para quien ocupe el puesto de Recurso Preventivo y Coordinador de Producción.

El devengo de los referidos pluses requerirá la efectiva ocupación y desempeño de las funciones propias del puesto y no estarán sujetos al incremento y a la revisión salarial establecida en el artículo 7 b) del presente Convenio.

Plus de transporte.

En los años 2022 a 2024, se abonará un plus de transporte mensual, devengándose dicho plus en 12 mensualidades. El importe del plus transporte para los años 2022 a 2024 será de 15,34€ mensuales.

Para los años 2025 y 2026, el importe de este será el resultado de aplicarle el incremento y la revisión salarial del presente convenio.

Art.13º.- Cuadrantes de tres y cinco turnos.

La Empresa se compromete a establecer un cuadrante anual provisional en dos hitos (hasta vacaciones de verano y hasta fin de año) para los trabajadores a turnos. Sin embargo, con una antelación mínima de 4 semanas a surtir efectividad, la Empresa podrá acordar cualquier modificación que estime oportuno. En el caso de que existan imprevisto, razones económicas, productivas u organizativas que impliquen modificaciones que deban hacerse en el mencionado calendario provisional, estas serán comunicadas a los trabajadores con la máxima antelación posible, si bien, no se establece ni garantiza un plazo mínimo, como el establecido en el párrafo anterior, de comunicación de las mismas.

Se entiende que concurre causa productiva u organizativa en casos tales como por ejemplo posibles enfermedades, prescripciones médicas, vacaciones, permisos o, necesidades organizativas como el establecimiento de 5 turnos, incremento o disminución de plantilla o trabajo. En los supuestos previstos en este artículo, no operará una modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la Empresa se compromete a tratar de respetar en la medida de lo posible el calendario provisionalmente establecido.

Cuando no se conozca el calendario laboral anual en el mes de diciembre del año anterior, se irá en concordancia con el calendario que esté vigente en cada momento, publicándose el cuadrante en tres hitos (primer trimestre, hasta vacaciones de verano y hasta final de año).

Los cuadrantes de 5º turno se publicarán anualmente en tres hitos (hasta Semana Santa, hasta vacaciones de verano y hasta fin de año). Tratándose de que comiencen en lunes. Se intentará realizar ciclos completos de 30 días (6 tardes, 6 mañanas y 6 noches, con 12 días libres). Tratando de que el personal que lo compone trabaje y libre los mismos días.

Art.14º. Vacantes y Selección de Personal

En caso de ser necesario cubrir un puesto de trabajo vacante por baja de un trabajador fijo en plantilla, la Empresa dará prioridad a la promoción interna del personal fijo, y en caso de no existir candidatos que reúnan los requisitos necesarios para el puesto, éste se cubrirá mediante la conversión a fijo en plantilla de un trabajador con contrato temporal que reúna los requisitos citados. Solo en caso de no poderse cubrir por estos dos medios, se cubrirá el puesto con candidatos externos.

En cuanto a la selección de personal, se publicará la oferta con los requisitos deseables y el Departamento de RRHH hará la criba curricular.

Los candidatos pasarán un test psicotécnico, tras el cual el Departamento de RRHH hará una entrevista en parte objetiva (formación, experiencia, idiomas, etc.), y en parte con valoraciones subjetivas (actitud, motivación, idoneidad, etc.) y pasará los candidatos al responsable o al gerente, que harán su valoración objetiva/subjetiva.

Tras las entrevistas se elaborará un resumen comparativo de los candidatos, que se podrá facilitar al Comité de Empresa.

El responsable o el Departamento de RRHH propone el candidato finalista a Gerencia, que es quien toma la decisión final.

Art. 15º. – Seguro de Vida.

Se contratará un seguro de vida, que incluye accidentes, para todos los trabajadores por un capital asegurado de 60.000€.

Art.16º.-Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen su trabajo en dicho período percibirán durante los años 2022 a 2024 un complemento de nocturnidad equivalente a 22,56€/8 horas. El importe para los años 2025 y 2026 será el resultado de aplicarle la revisión salarial según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

a) Al turno de tarde se le abonará el plus nocturno por la última hora trabajada por dicho turno, y además si se trabaja más de una hora, sin exceder de tres, el complemento se percibirá exclusivamente, por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas, durante el período nocturno, exceden de tres, se cobrará el complemento por toda la jornada.

Art.17º.- Ayuda de comida.

El personal que, en algún momento puntual tenga que realizar turno partido, por motivos de trabajo o formación, y requieran efectuar la comida durante la jornada, percibirán una compensación económica en nómina, por cada uno de los días en los que exista dicha necesidad, por importe igual al del ticket restaurant.

Para percibirlo, deberá ser autorizado para la realización del turno partido, formación o motivos del trabajo por el responsable directo, realizándose una pausa de comida de al menos 1 hora, y deberá aportarse el ticket de dicha comida, coincidiendo el mismo con la fecha en que se genere la necesidad.

El importe diario de la ayuda de comida para los años 2022 a 2024 será de 10,32€ brutos.

El importe para los años 2025 y 2026 será el resultado de aplicarle el incremento y la revisión salarial según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio.

Art.18º.- 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) **Peones y especialistas:** Un mes.
- 2) **Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio:** Un mes.
- 3) **Subalternos:** Un mes.
- 4) **Administrativos:** Un mes.
- 5) **Técnicos no titulados:** Dos Meses.
- 6) **Técnicos titulados:** Seis meses.

Sólo se entenderá que el trabajador o trabajadora está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito, todo ello con sujeción a lo establecido por el artículo 14º del Estatuto de los Trabajadores.

Art.19º.- Excedencias.

Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente 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 46º 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.

Art. 20º. Jubilación anticipada.

En el ánimo de fomentar un rejuvenecimiento del sector se recomienda la utilización del contrato de relevo recogido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Art.21º.- Extinción del contrato.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto. Cuando un trabajador o trabajadora incurra en una o en varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la Dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquél.

El trabajador o trabajadora firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquél.

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 éstos vincule a la empresa.

Art.22º.- Extinción del contrato por voluntad del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente deberá preavisar a la empresa por escrito, con al menos un mes en el caso de 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.

Art.23º.- Complemento de enfermedad.

Para los ejercicios 2022 a 2026, se decide mantener el complemento del 100% del salario a partir del cuarto día de baja.

Empresa y Comité de Empresa se comprometen a crear una comisión paritaria constituida por un representante de cada parte, destinada a analizar las distintas causas de absentismo, y adoptar medidas tendentes a su reducción, pudiendo sustituir el complemento mencionado de enfermedad, por cualquier otra opción que considere más adecuada para influir en el absentismo.

Art.24º.- Ayuda de Libros

La empresa abonará a aquellos trabajadores que tengan hijos cursando estudios en los cursos escolares que transcurren entre el Primer curso de 2º ciclo de Educación Infantil (niños de 3 años de edad) hasta Bachillerato o un único Módulo de duración similar, es decir 2 años (normalmente entre los 16 y los 18 años), una ayuda.

Esta ayuda se podrá abonar hasta los 20 años del hijo, es decir, durante el transcurso de los años en que el hijo curse 2º ciclo de Educación Infantil y Bachillerato o un único Módulo de duración similar, podrá repetir un máximo de 2 cursos académicos sin perder dicha ayuda.

El importe de la ayuda de libros para los años 2022 a 2024 será de 224,74€ brutos.

El importe para los años 2025 y 2026 será el resultado de aplicarle el incremento y la revisión salarial según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio.

Esta ayuda será abonada en la primera nómina a pagar al trabajador del mes de septiembre u octubre, previa solicitud y justificación del trabajador.

Art.25º.-Préstamos.

Para los años 2022 a 2026, se creará una bolsa anual de préstamos, al objeto de ofrecer al personal fijo en plantilla, préstamos sin interés, a devolver en el plazo máximo que la Comisión designe en cada caso, previa petición y gestión por una Comisión paritaria compuesta por una persona del Comité de Empresa y otra designada por la Empresa.

El importe de la bolsa de préstamos para los años 2022 a 2026 no será en ningún caso superior a 40.000.-euros. Este importe, será un saldo abierto, es decir, si se solicita un nuevo préstamo y no hay saldo disponible, el solicitante tendrá que esperar hasta que se libere el importe solicitado.

Las condiciones generales aplicables a los préstamos al personal serán las siguientes:

Se concederán a personal laboral de CECOSA que tenga en el momento de la solicitud, una relación laboral de carácter indefinido, calculándose en base a la fecha desde la que el trabajador es indefinido, para evitar casos que ante una baja en la empresa, no lo cubra la posible indemnización.

Durante el periodo que exista capital pendiente, no se concederá otro préstamo, y una vez finalice-cancele el préstamo, no se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que no pasen dos meses.

El importe máximo que solicitar será de 3.000.-euros, no ampliables.

El plazo máximo de amortización del préstamo será de 36 meses. Cuando el trabajador lo estime oportuno, podrá cancelarlo anticipadamente, previa comunicación a RRHH.

Se procederá de forma especial, y se dará máxima prioridad, a solicitudes que tengan carácter extraordinario, es decir, aquellas que tengan por objeto solventar situaciones familiares graves. Para estos casos, se solicitará documentación adicional que justifique este carácter. Adicionalmente y en el caso de que la Comisión reciba dos solicitudes de concesión de préstamo, tendrá preferencia en su concesión aquel trabajador que no haya solicitado ningún préstamo anteriormente o con un número inferior de préstamos concedidos que el otro solicitante del préstamo.

El trabajador estará obligado a devolver el total de la cantidad adeudada a la Empresa, aun cuando éste dejará de pertenecer a la plantilla de la misma, aceptando, el trabajador, se compense en su finiquito el importe del préstamo pendiente de amortización.

Los préstamos concedidos por la empresa de forma unilateral, no se regularán por las cláusulas del art. 26 del Convenio Colectivo de CECOSA vigente.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Art.26º.- Permiso por nacimiento de hija o hijo.

En los casos de nacimiento de hijo o hija, la madre biológica podrá disfrutar a continuación del período de permiso legalmente establecido, de una semana de permiso retribuido.

En el caso de que ambos progenitores trabajen en el mismo centro, el otro progenitor podrá optar por el disfrute de la semana de permiso retribuido cedido por la madre.

Art.27º.- Permiso para cuidado del lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este artículo.

En este sentido, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante de un hijo menor de nueve meses, acumulando en su lugar el disfrute continuado en 14 días laborales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso es un derecho inherente de ambos progenitores que podrá cogerse o disfrutarse en cualquier momento hasta que el lactante cumpla doce meses. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al

empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante.

Art.28º.-Distribución Salarial.

Operará la compensación y absorción con cargo al complemento "mejora de convenio", cuando el importe del salario global abonado al trabajador en términos anuales sea superior al establecido en el Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid u otra norma legal.

Art.29º.- Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará una gratificación consistente en 30 días de salario convenio más antigüedad, en cada una de ellas, los días 15 de julio y 15 de diciembre, o los días laborables anteriores en el supuesto de 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.

Serán respetadas íntegramente las condiciones superiores que por este concepto viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras.

Art.30º.- Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir como consecuencia de pactos individuales o colectivos.

Art.31º.- Vacaciones anuales retribuidas

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables y para el cálculo de su importe se tendrán en consideración los siguientes conceptos: 1. Salario Convenio sectorial, 2. Mejora Convenio, 3. Antigüedad, 4. Complemento Puesto y 5. Complemento mejora productividad. Igualmente, debe integrar la remuneración de las vacaciones el plus de nocturnidad regulado en el artículo 16 del convenio colectivo en tanto que retribuya la jornada ordinaria de forma habitual y regular (entendiéndose cuando se ha percibido en 6 o más meses, en los 11 meses precedentes).

A efectos de determinar el salario de convenio sectorial, se establece la correspondiente equivalencia entre los grupos profesionales definidos en el artículo 51 de este convenio y los grupos profesionales del convenio colectivo del sector.

Se adjuntan las tablas salariales de los años 2022 a 2024 aplicables en la empresa, donde se recoge el salario de convenio sectorial en función de los grupos profesionales que hay en la Empresa.

En cuanto a su fijación y disfrute se podrán fijar períodos, preferentemente en verano, estando a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Siempre que no empiecen los días 1 ó 15 necesariamente tendrán que comenzar en lunes o en martes si fuera festivo el lunes.

Los trabajadores y trabajadoras que, por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior, en cómputo anual, o unas vacaciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

Los trabajadores y trabajadoras 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. En el supuesto de que durante las mismas cerrase

la fábrica sin darle ocupación efectiva, el trabajador o trabajadora percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art.32º.- Justificantes de pago.

Las empresas facilitarán a cada trabajador y trabajadora justificante que acredite claramente con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

En el caso de que para el personal profesional y obrero se establezca el pago mensual, podrán hacerse pagos parciales a cuenta sin que excedan del 90 por 100 del salario líquido que corresponda.

Art.33º.- Guardias de Mantenimiento.

PRIMERO.: Los integrantes de la sección de mantenimiento eléctrico y mecánico, se comprometen a atender en los fines de semana o festivos, las averías que la maquinaria de producción pueda sufrir, previo requerimiento de la Empresa.

SEGUNDO.: La sección de mantenimiento mecánico y eléctrico, se compromete en el caso antes expuesto, a prestar este tipo de servicio. De esta forma, antes de la finalización de cada mes, la sección de mantenimiento eléctrico-mecánico, comunicará a la Empresa, el nombre de la/s persona/s disponible para prestar este servicio, cada uno de los días no laborables del siguiente mes, comprometiéndose el operario designado, caso de ser requerido por la Empresa, a estar localizable el periodo considerado, mediante el teléfono móvil u otro medio que la Empresa le facilite al efecto, y desplazarse a la Fábrica para reparar la avería, cuando le sea requerido, en el más corto plazo posible.

TERCERO: Como compensación económica a la prestación del mencionado servicio, los operarios de mantenimiento eléctrico-mecánico, aceptan percibir el siguiente plus de disponibilidad, por cada 3 turnos de trabajo en que se preste, comenzando éstos a computarse, a partir del último turno de trabajo habido en horario laboral:

El importe del plus de disponibilidad para los años 2022 a 2024 será de 161,36€.

El importe para los años 2025 y 2026 será el resultado de aplicarle el incremento y la revisión salarial según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio.

Caso de que la necesidad de la Empresa sea inferior a los tres turnos antes mencionados, el operario afectado, cobrará el plus íntegro antes mencionado para cada año, siempre que el servicio se preste al menos en uno de los tres turnos.

CUARTO.: De forma adicional al plus antes mencionado, percibirá por cada intervención que se efectúe, un mínimo de 2 horas extras. Caso de que la duración de la intervención supere las 2 horas, percibirá las horas extras realmente realizadas, incrementadas en 30 minutos.

QUINTO.: El precio de hora extra a aplicar en cada caso, será el previsto en las tablas salariales, para la categoría de Oficial 1ª de Mantenimiento.

Art.34º. Cuarto y Quinto turno.

1º_ CUADRANTES DE TURNO: Los cuadrantes de turnos a aplicar en cada caso (4º ó 5º turno), serán los propuestos por la Dirección y aceptados por el Comité de Empresa de acuerdo con los siguientes ciclos:

4º Turno: Noche: 6 días de trabajo / 1 descanso
Mañana: 6 días de trabajo / 1 descanso
Tarde: 6 días de trabajo / 8 descanso

5º Turno: Noche: 6 días de trabajo / 3 descanso
Mañana: 6 días de trabajo / 3 descanso
Tarde: 6 días de trabajo / 6 descanso

2º_ CALENDARIO: Los ciclos de trabajo arriba mencionados, podrán ser aplicados durante todo el año, exceptuando las siguientes fechas: -Semana Santa (jueves, viernes, sábado y domingo), 1 y 2 de mayo -Última semana de diciembre y 1 de enero.

3º_ VACACIONES: Se respetarán los periodos de vacaciones acordados para el resto de la plantilla.

4º_ RETRIBUCIÓN.: El trabajador que preste sus servicios de acuerdo a este sistema de trabajo (4º ó 5º turno), percibirá por cada turno de trabajo de 8 horas que realice en días festivos (noche del sábado a tarde del domingo y fiestas de calendario), un plus festivo, por valor de 92,57€/festivo para los años 2022 a 2024.

El importe para los años 2025 y 2026 será el resultado de aplicarle el incremento y la revisión salarial según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio.

5º_ IMPLANTACIÓN: La Dirección comunicará al Comité de Empresa con la mayor antelación posible (entre 1 a 2 semanas), el inicio y la finalización de aplicación de este sistema de trabajo.

Art.35º.Plus de antigüedad.

1º_ Se establece un sistema mediante el cual, todo el personal de CECOSA, tendrá derecho a percibir aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en un quinquenio y un máximo de 8 trienios sucesivos, los cuales comenzarán a devengarse, a partir del mes siguiente al que se cumpla el correspondiente quinquenio o trienio.

2º_ El importe del plus de antigüedad será de 47,71 € durante los años 2022 a 2024 para el quinquenio y 29,77€ el trienio para los años 2022 a 2024.

El importe para los años 2025 y 2026 será el resultado de aplicarle el incremento y la revisión salarial según lo estipulado en el Art. 7 del presente convenio.

3º_ El importe de las pagas extras de verano y diciembre, será incrementado con el correspondiente plus de antigüedad que el trabajador perciba en el momento de su devengo.

4º_ Cuando el trabajador perciba plus de antigüedad, éste será considerado en la base de cálculo para los pluses de superior categoría, coordinador y horas extras.

Art. 36º.- Complemento por mejora de productividad.

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de mejorar la productividad y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece un plus por productividad mensual del 1'5 por 100 del salario de convenio sectorial dividido en doce mensualidades, el cual se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales.

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 y las licencias retribuidas recogidas en el artículo siguiente del Convenio, a excepción de la señalada en la letra b) como asistencia a consulta médica general o de cabecera que sí se tendrá en cuenta en el límite mensual de horas referido en el párrafo anterior.

A efectos de determinar el salario de convenio sectorial, se establece la correspondiente equivalencia entre los grupos profesionales definidos en el artículo 50 de este convenio y los grupos profesionales del convenio colectivo del sector.

Se adjuntan las tablas salariales de los años 2022 a 2024 aplicables en la empresa, donde se recoge el salario de convenio sectorial en función de los grupos profesionales que hay en la Empresa.

Art.37º.- Licencias retribuidas.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) **Asistencia a consulta médica de especialistas:** Por el tiempo necesario.
- b) **Asistencia a consulta médica general o de cabecera:** Por dieciséis horas anuales. Este derecho podrá ser utilizado, además de para el propio trabajador, para el acompañamiento a consulta médica o de especialista de hijos de hasta catorce años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las dieciséis horas por empleado y año.
- c) **Un día natural:** Por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- d) **Un día:** Por traslado de domicilio.
- e) **Dos días laborables:** Por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- f) **Dos días laborables:** Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- g) **Tres días laborables:** Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos). Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- h) **Quince días naturales:** Por matrimonio del trabajador o trabajadora.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden, exclusivamente, para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario de convenio más antigüedad y aquellos complementos salariales que integren la retribución efectiva a la actividad laboral ordinaria, es decir, la vinculada directamente a la prestación regular de los servicios que hubiera sido percibida con arreglo a la jornada prefijada para el día de disfrute de la ausencia en cuestión.

Todo ello a excepción de los cargos representativos de los trabajadores y trabajadoras 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.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 38º.- Plus de Kilometraje.

Los trabajadores y trabajadoras que, por necesidades de la empresa, tengan que realizar, en vehículo propio viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique la empresa o centro de trabajo, además de las correspondientes dietas en caso de corresponderles, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,19 € por Km. o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

Art.39º.- Quebranto de moneda.

El personal de la empresa que realice pagos y cobros siendo responsable de los mismos, percibirá, en concepto de quebranto de moneda, el 0,50 por 1.000 de las cantidades que satisfagan o perciban, fijándose un importe máximo mensual de 3 € por este concepto.

Se considerarán exceptuadas del abono de este quebranto aquellas empresas que cubran ellas mismas el riesgo.

Art. 40º.- Horario Flexible, calendario Laboral, tiempo de bocadillo y días de libre disposición.

1. Horario flexible

Las personas trabajadoras, cuya jornada partida se haya convertido en intensiva, es decir, los no adscritos a turnicidad, y que sus funciones no se encuentren ligadas al manejo de maquinaria, tendrán flexibilidad para entrar a su puesto de trabajo con un margen de dos horas, tanto previo como posterior al horario establecido en el cuadrante. Dicha flexibilidad no supondrá una minoración ni un aumento de la jornada laboral que la persona trabajadora deba realizar.

2. Calendario laboral.

El calendario laboral en el año de vigencia del Convenio será de 1.734 horas de trabajo efectivo. La fijación del nuevo horario de trabajo y del nuevo calendario laboral, será facultad de la Dirección de la empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero, establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año. En caso de desacuerdo, se solicitará la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivo de la Comunidad de Madrid.

Asimismo, en el supuesto de no existir acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer es el que suponga una reducción de gastos o favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Cuando por necesidades del servicio, las empresas estimasen conveniente la modificación de los horarios establecidos o preceptuados por este Convenio y no recogidos en los Reglamentos de Régimen Interior respectivos, aquéllas deberán atenerse a lo dispuesto en el Artículo 41 de Estatuto de los Trabajadores, previa mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivo de la Comunidad de Madrid.

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en las empresas.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma y los descansos semanales y puentes, en su caso, que puedan acordarse por ambas partes.

En el supuesto de que las vacaciones anuales sean comunes, éstas se fijarán en el calendario laboral.

Asimismo, ambas partes acuerdan incluir en el cómputo de días de disfrute de vacaciones, todos aquellos puentes (día laborable entre festivos), que el calendario pudiese tener.

Caso de que, con lo anteriormente expuesto, no se consiguiese cumplir el número de horas necesarias para cubrir la jornada efectiva anual de trabajo, la diferencia de vacaciones/días libres, se aplicará, una vez completados los puentes, sobre la semana de navidades, y los días restantes, de mutuo acuerdo Comité de Empresa-Dirección.

En cuanto a los turnos de disfrute de vacaciones de verano, a aplicar en cada caso, las partes fijan dos turnos para el disfrute de las vacaciones de verano. Estos turnos se establecen entre la última semana del mes de julio y la primera semana del mes de septiembre, ambas inclusive. Se asignará el 50% del personal de cada sección en cada uno de los turnos de vacaciones de verano.

En caso de desacuerdo, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, sobre la elaboración del citado calendario, se someterá a la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Madrid.

En tanto no se resuelva la discrepancia, se aplicará el calendario del año anterior, con las necesarias adaptaciones.

3. Tiempo de bocadillo

El tiempo que se dedicará al bocadillo será de 20 minutos, y se considerará tiempo de trabajo efectivo, siempre que la pausa se realice de manera escalonada, esto es, no más del 50% de los trabajadores asignados a un mismo departamento/sección pueden abandonar su puesto de trabajo para disfrutar de la pausa de bocadillo a la vez (salvo que el departamento/sección sea unipersonal).

En todo caso, las secciones de producción no pararán las máquinas que se encuentren en funcionamiento, dejándolas bajo la supervisión de los restantes miembros de las mismas, en aquellos casos en que los procedimientos de Seguridad y Salud existentes en la Empresa lo permitan.

4. Días de libre disposición

Los trabajadores de CECOSA solicitarán a su superior jerárquico el disfrute de los días de libre disposición con una antelación mínima de 7 días.

Siempre que el departamento al que esté asignado el trabajador esté compuesto por 2 o más personas, el disfrute de los días de libre disposición se realizará de forma escalonada entre los miembros del departamento.

En cuanto al disfrute de los días de libre disposición, y salvo acuerdo entre empresa y trabajador, se disfrutarán conforme a las siguientes reglas:

a. Los trabajadores disfrutarán el 67% de los días de libre disposición que les pudieran corresponder, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre.

b. Los trabajadores disfrutarán el 33% restante de los días de libre disposición que les pudieran corresponder, en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre.

Para los años 2022 a 2026, se ofrece la posibilidad de que cada trabajador, de forma voluntaria opte por el abono del 33% de los días de libre disposición que se disfrutarán entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, en caso de no hacer uso de estos. La cuantía que se abonará por cada uno de dichos días de libre disposición no disfrutados será equivalente al importe que se abonaría en caso de que las horas trabajadas se considerasen horas extraordinarias diarias.

Se podrá optar por el abono de la totalidad del 33% de los días de libre disposición o bien por el abono de una parte y el disfrute de la otra de los mismos.

El trabajador pondrá en conocimiento del Departamento de RRHH y de su superior inmediato, el número de días a abonarle antes del 15 de noviembre, con el fin de que estos sean incluidos en la nómina del mes de diciembre.

Art. 41º.- Lavandería.

Durante los años 2022-2026, todo el personal de fábrica disfrutará del servicio de lavandería para la ropa de trabajo.

Art. 42º.- Reunión semestral de Gerencia con la plantilla.

Con la finalidad de ofrecer información a la plantilla, se realizarán unas reuniones semestralmente.

Aquellos que no puedan participar en dicha reunión, podrán consultar la información resumida en el tablón de la empresa.

Art. 43º.- Jornada de Puertas Abiertas.

Será un sábado o domingo, sin interrumpir el 5º. Turno, en caso de que se estuviese implantado. Se haría la visita a la fábrica en grupos pequeños y de manera ordenada.

Art. 44º.- Sistema de Reclamaciones.

Funcionará como el Sistema de Sugerencias, ya implantado en la empresa. No podrán ser anónimas, deberán ser nominativas.

Deberá haberse tratado el tema anteriormente con el responsable del departamento. Se harán por escrito, y deberá ir firmada por el trabajador.

El Departamento de RRHH será quien las gestione y dará conocimiento de estas a Gerencia.

Se dará respuesta al trabajador en un plazo razonable, pero sin marcar un número de días cerrado, ya que cada Reclamación podrá requerir un plazo diferente. Las Reclamaciones, en ningún caso podrán ser utilizadas de manera malintencionada.

Art. 45º.- Subvención cursos de formación.

Mediante esta alternativa, CECO,S.A, ofrece a sus trabajadores fijos en plantilla la posibilidad de realizar cursos de formación subvencionados por la empresa, relacionados con el puesto de trabajo desempeñado, para su capacitación o reciclaje profesional, con el objeto de que éstos puedan mejorar continuamente en sus conocimientos, sirviendo a la vez para su actualización como profesionales de la compañía.

Los cursos de formación deberán ser aprobados por su responsable, teniendo en cuenta las necesidades de su departamento, así como por el Dpto. de RRHH, para lo que deberá facilitar a la compañía toda la información referente al curso (horario de realización, coste, datos de contacto del proveedor de la formación...).

El coste máximo anual por trabajador a dedicar a acciones formativas subvencionadas por la empresa será de 100 €uros, incluyendo la bonificación. En caso de que el importe sea superior, la empresa se reserva el derecho a admitir dicha formación, de manera individual, y conforme a los beneficios de la empresa. Si esta formación es susceptible de ser financiada con cargo al crédito asignado a las empresas para la formación de sus trabajadores de la Fundación Tripartita, será necesario además de la aprobación de la empresa, el visto bueno del comité de empresa.

En caso de que el curso solicitado se imparta en modalidad presencial, cuando el trabajador esté adscrito al sistema de turnos rotativos implantado en la empresa, este deberá de intentar realizar cambios de turno con sus compañeros de departamento/sección que le permitan la asistencia al mismo, y solo cuando

esto no sea posible, gozará de las máximas facilidades dentro de las posibilidades de la producción para cambiar de turno de trabajo, si el que tuviese asignado impidiese o dificultase la asistencia a las clases, siempre previa certificación fehaciente. Aunque la empresa le conceda un turno que le permita la asistencia al curso, habrá que tener en cuenta que por necesidades del departamento/sección, se le podrá solicitar el cambio del mismo.

No podrá haber más de 1 trabajador por departamento/sección simultáneamente, realizando cursos de formación subvencionados por la empresa, con el fin de compatibilizar la formación con las necesidades organizativas y productivas de la misma.

En caso de que el trabajador cause baja voluntaria, mientras se esté realizando el curso, la empresa podrá descontar de su liquidación de haberes y partes proporcionales, el importe del curso no realizada.

Art. 46º-. Garantía de Empleo.

La Gerencia MANIFIESTA:

- **Que el objeto de las contrataciones es poder realizar de manera adecuada y puntual los pedidos de la Empresa y cubrir, de esta manera, la demanda de trabajo que éstos han generado.**
- **Que la subcontratación de actividades supone, por tanto, una medida legítima de organización empresarial encaminada, precisamente a evitar que se vea afectado el empleo en CECOSA, especialmente en lo que se refiere a su evolución.**
- **Que, de hecho, la propia existencia de subcontratas garantiza el empleo en CECOSA, al permitir mantener la capacidad actual que exige el mercado. Por ello, la supresión de las subcontratas y, por consiguiente, de dicha capacidad, significaría la pérdida de pedidos y, correlativamente, la irremediable destrucción de puestos de trabajo en CECOSA.**

Por todo lo expuesto la Gerencia se compromete a:

1. Que antes de llenar la línea de las subcontratas, se hayan llenado, con carácter previo, las líneas de CECOSA.

La única salvedad a este respecto es cuando existan pedidos que por su tamaño y duración impliquen que, de llevarse a cabo internamente, se incurriría en costes más elevados que los que supone su contratación externa o en una pérdida productiva por paralización de la línea. Entre

otros, por ejemplo, el cambio de recubrimiento de cobre a níquel implica la necesidad de parar las máquinas durante una semana para limpiarlas y, si el pedido no es lo suficientemente grande, externalizar esta actividad resulta más beneficioso, en términos económicos para CECOSA, que proceder a realizarla internamente.

Este compromiso implica, en suma, que, si el nivel de pedidos de CECOSA se ve reducido, la Empresa ya no necesitará los servicios de las empresas externas, pudiendo asumir directamente todos los encargos. Ello resultará más viable y barato (salvo en el caso excepcional expuesto), por lo que la Empresa recurrirá a subcontratar servicios únicamente en caso de que la acumulación de pedidos supere sus capacidades productivas, tal y como, por otro lado, ha venido haciendo hasta la fecha.

2. Asimismo, se compromete a que, habiendo pedidos suficientes para mantener el nivel de carga de trabajo en la Empresa, la subcontratación no afectará a la conservación del número de puestos de trabajo existentes en la Empresa a la fecha de este escrito.

Art. 47º. Comisión Paritaria.

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre CECOSA y el Comité, así como para las discrepancias que pudieran surgir como consecuencia de la interpretación o aplicación de los artículos contenidos en el presente Convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

- a). Interpretación del presente Convenio.
- b). Fijación de los mecanismos de resolución de las discrepancias que pudieran surgir en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio.

La comisión paritaria estará constituida por, (i) uno o varios representantes de la Empresa, con voz y tres votos en el seno de la comisión, el/los cual/es podrá/n ser asistido/s por asesores externos y/o miembros del departamento de RRHH de la Empresa, los cuales tendrán voz y no voto, y (ii) tres representantes del Comité, con voz y voto, los cuales podrán ser asistidos por asesores externos y/o los miembros restantes del Comité, los cuales tendrán voz y no voto.

La Comisión contará con un total de seis votos, de los cuales, tres corresponderán a los representantes de la empresa y tres corresponderán a los representantes de los trabajadores.

Art. 48º Políticas de Igualdad.

La Gerencia junto con la Representación Legal de los Trabajadores, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto se creará una Comisión de Igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a la empresa y trabajadores que lo demanden sobre los principios generales de aplicación del a Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo (LO 03/2007).

La empresa se compromete a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española. No habiendo discriminación directa o indirecta por razón de sexos, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos.

En todo caso, las partes se obligan a la elaboración de un plan de igualdad antes del transcurso del plazo señalado por ley, siendo este el 7 de marzo de 2022.

Art. 49º Grupos Profesionales.

CATEGORÍAS	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO CECOSA
Maestro 2º. Taller	1	53173,44
Oficial 1º. Mto.	2	47284,39
Oficial 2º. Mto (Medio)	3.1	43635,85
Oficial 2º. Mto.	3.2	39987,31
Oficial 3º. Mto.	4	32468,43
Oficial 1º. Calidad	5	41672,23
Oficial 2º. Calidad	6	36059,01
Oficial 3º. Calidad	7	30448,19
Oficial 1º. Fabricación	8	36060,11
Oficial 2º. Fabricación	9	32332,47
Oficial 3º. Fabricación	10	28966,25
Especialista	11	27064,36

CATEGORÍAS	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO CECOSA
Peón	12	25151,63
Jefe 2º. Advo.	13	44802,33
Oficial 1º. Advo. (Tco. Sup)	14	41673,53
Oficial 1º. Advo. (Tco. Medio)	15	39354,22
Oficial 2º. Advo.	16	36061,18

La presente clasificación profesional establece un sistema por grupos profesionales en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La estructura de encuadramiento profesional del convenio colectivo consta de 16 Grupos Profesionales. En los doce primeros grupos profesionales (del 1 al 12) se agrupa el personal de fábrica y en los cuatro restantes (del 13 al 16) se agrupa el personal de administración.

La clasificación profesional incluye tres divisiones funcionales para el personal de fábrica (Mantenimiento, Calidad y Fabricación) y una para el personal de oficina (Administración). Todos los trabajadores estarán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional y a las categorías que establece cada grupo sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. En caso de realizar funciones de distinto grupo y este resultase un grupo superior se estará a lo que indica el artículo 39. d) del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El contenido del presente Convenio Colectivo de Empresa sustituye íntegramente a todos los acuerdos de empresa suscritos con anterioridad por las partes que quedan así derogados.

DISPOSICION FINAL

Para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Empresa será de aplicación, el convenio colectivo de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid.

En prueba de conformidad, firman en el lugar y fecha al principio señalados.

El Representante de la Empresa

Los Representantes de los Trabajadores

DESGLASE TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2022-2024

PERSONAL DE FÁBRICA										AÑO 2022-2024 (1734 HORAS)									
Grupo Prof.	CATEGORÍAS	Salario Convenio	Mejora Convenio	Paga Extra	Paga Extra	Paga Extra	Paga Extra	Compl. Puesto	Turnicidad	Salario Fijo	Plus jefe Equipo Día (Mes/22 20%)	H. EXTRA	H. EXTRA	H. EXTRA	SUPERIOR	PLUS			
		Sectorial Mes-Día	Mes (12 Meses)	(SC+MC) 2 Pagas	Marzo	Septiembre	Septiembre	Mes (12 Meses)	(11 Meses)	CECOSA		DIARIA	FESTIVA		CATEGORÍA	PRODUCTIVIDAD			
1	Maestro 2º Taller	1.519,870 €	1.636,738 €	3.156,608 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €	439,200 €	120,200 €	53.173,44 €		38,33 €	53,66 €			22,80 €			
2	Oficial 1º Mto.	41,640 €	1.471,890 €	2.721,090 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €	439,200 €	120,200 €	47.284,39 €	29,82	34,09 €	47,72 €			0,62 €			
3.1	Oficial 2º Mto (Medio)	41,640 €	1.394,002 €	2.583,202 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €	323,570 €	90,150 €	43.635,85 €		31,46 €	44,04 €	16,83 €		0,62 €			
3.2	Oficial 2º Mto.	41,640 €	1.073,392 €	2.322,592 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €	323,570 €	90,150 €	39.987,31 €		28,83 €	40,36 €	33,67 €		0,62 €			
4	Oficial 3º Mto.	38,690 €	841,125 €	2.001,825 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €	100,000 €	60,100 €	32.468,43 €		23,41 €	32,77 €	34,69 €		0,58 €			
5	Oficial 1ª Calidad	41,640 €	1.241,413 €	2.490,613 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €	240,410 €	120,200 €	41.672,23 €		30,04 €	42,06 €			0,62 €			
6	Oficial 2ª Calidad	41,640 €	940,674 €	2.189,874 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €	151,050 €	90,150 €	36.059,01 €		25,99 €	36,39 €	25,90 €		0,62 €			
7	Oficial 3ª Calidad	38,690 €	711,325 €	1.872,025 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €	83,080 €	60,100 €	30.448,19 €		21,95 €	30,73 €	25,89 €		0,58 €			
8	Oficial 1ª Fabricación	41,640 €	1.046,613 €	2.295,813 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €		120,200 €	36.080,11 €		25,99 €	36,39 €			0,62 €			
9	Oficial 2ª Fabricación	41,640 €	803,964 €	2.053,164 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €		90,150 €	32.332,47 €		23,31 €	32,63 €	17,20 €		0,62 €			
10	Oficial 3ª Fabricación	38,690 €	676,683 €	1.837,383 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €		60,100 €	28.966,25 €		20,88 €	29,23 €	15,53 €		0,58 €			
11	Especialista	38,690 €	540,834 €	1.701,534 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €		60,100 €	27.064,36 €		19,51 €	27,31 €	8,77 €		0,58 €			
12	Peón	38,690 €	404,210 €	1.564,910 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €		60,100 €	25.151,63 €		18,13 €	25,38 €	8,82 €		0,58 €			
PERSONAL ADMINISTRATIVO										AÑO 2.022-2.024 (1734 HORAS)									
Grupo Prof.	CATEGORÍAS	Salario Convenio	Mejora Convenio	Paga Extra	Paga Extra	Paga Extra	Paga Extra	Compl. Puesto	Turnicidad	Salario Fijo	Plus	H. EXTRA	H. EXTRA	H. EXTRA	SUPERIOR	PLUS			
		Sectorial Mes	Mes (14 Meses)	(SC+MC)	Marzo	Septiembre	Septiembre	Mes (12 Meses)	(11 Meses)	CECO.S.A.	PRODUCTIV.	DIARIA	FESTIVA		CATEGORÍA	PRODUCTIVIDAD			
13	Jefe 2º	1.519,87 €	1.509,70 €	3.029,57 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €	44.802,39 €	32,30 €	45,22 €	22,80 €								
14	Oficial 1º Advo. (Tco. Sup.)	1.358,73 €	1.447,36 €	2.806,09 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €	41.673,53 €	30,04 €	42,06 €	20,38 €								
15	Oficial 1º Advo. (Tco. Medio)	1.358,73 €	1.281,69 €	2.640,42 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €	39.354,22 €	28,37 €	39,72 €	20,38 €								
16	Oficial 2º Advo.	1.358,73 €	1.046,47 €	2.405,20 €	1.413,747 €	974,586 €	974,586 €	36.061,18 €	26,00 €	36,39 €	20,38 €								
Plus Nocturno:		22,56 €uros/8 horas	Plus Antigüedad:	47,71 €uros/mes	(Precio Quinquenio)			Ayuda Comida:	10,32	€uros/días	Plus Polivalencia:	12,80 €uros/días			Ayuda Libros:	224,74 €			
Plus Festivo:		92,57 €uros/día	Complemento	29,77 €uros/mes	(Precio Trienio)			Guardias Mto:	161,36	€uros/días	Plus Transporte:	15,34 €uros/mes			Coordinador	750,00 €			
Complemento		75,00 €uros/mes	Complemento	250,00 €uros/mes				Complemento	500,00	€uros/mes	Recurso Preventivo:	75,00 €uros/día			Producción:	€uros/mes			
Jefe Intervención:			Jefe Emergencias:					Compliance:											

(03/20.166/22)

