

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2025, 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 Sempsa Joyería Platería, S. A. (Centro de Trabajo de Vallecas) (código 28011622012001).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Sempsa Joyería Platería, S. A. (Centro de Trabajo de Vallecas), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 23 de octubre de 2024, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 21 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**XXII CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA PLANTILLA Y LA EMPRESA
SEMPSA JOYERÍA PLATERÍA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE VALLECAS**

Capítulo preliminar

Parte negociadora.

El presente convenio para el centro de trabajo de fábrica de Vallecas ha sido negociado por una comisión de siete miembros, de los cuales tres han sido designados por la Dirección de la Empresa y cuatro miembros han sido designados por el Comité de Empresa.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Este convenio regula las relaciones laborales entre la empresa SEMPSA Joyería Platería, S.A. y el personal de su centro de trabajo de Vallecas.

Art. 2. Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. Lo pactado en el presente acuerdo se mantendrá en ultraactividad, es decir, se mantendrá la vigencia de todas y cada una de las cláusulas y artículos del presente acuerdo una vez concluida la duración pactada, hasta que ambas partes acuerden, de común acuerdo, un nuevo marco regulador, acuerdo colectivo o convenio colectivo. La denuncia se producirá por cualquiera de las partes, comunicándolo a la otra con una antelación mínima de tres meses en relación con la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas. De no mediar denuncia, el convenio se entenderá prorrogado y en ultraactividad, de año en año, en los términos indicados en el presente artículo.

Art. 3. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio prevalecen frente a las de cualquier otro de aplicación directa o subsidiaria, si en el cómputo anual fuera más favorable para los trabajadores. Por consiguiente, las mejoras acordadas en este convenio, en cómputo anual, podrán ser compensadas con otras mejoras a las que la empresa esté obligada por imperativo legal, y en consecuencia, tendrán eficacia práctica solamente si en cómputo anual superan el total de la aplicación de este convenio. En caso contrario, serán absorbidas esas mejoras por las mejoras pactadas en este convenio. No serán absorbibles ni compensables por futuras mejoras de ámbito empresarial, los siguientes pluses y complementos que se tengan reconocidos a 31 de diciembre de 2023: plus de traslado, plus circunstancial, plus de Fundición Ag. y complemento «ad personam».

Art. 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Art. 5. Garantía «ad personam».

Las condiciones más beneficiosas, si existen, se conservarán a título personal, manteniéndose dichas condiciones estrictamente «ad personam».

Capítulo II. Condiciones económicas

Art. 6. Definición.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio se entienden como remuneración bruta. Los impuestos, cuotas de la Seguridad Social y cualquier otro impuesto o gravamen serán satisfechos por quien corresponda con arreglo a la ley.

Art. 7. Conceptos retributivos.

Salario de nivel o de grupo: es el salario correspondiente a cada trabajador según su asignación de nivel.

El salario de nivel o grupo está compuesto por los siguientes conceptos:

- **Salario base.**
- **Plus convenio.**
- **Carencia de incentivo (personal de cotización diaria).**

El complemento calificación será la diferencia entre los conceptos anteriores y el total del salario de nivel o grupo.

- El **salario base** será el fijado como Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples.
- El **plus convenio** será la diferencia entre el valor del Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid que corresponda y el valor del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples.
- La **carencia de incentivos** será el aplicable Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid que corresponda.

Los valores de nivel o grupo son los que se especifican en el anexo I y serán distribuidos en 14 pagos y medio.

El valor de las horas extraordinarias será de un 175% sobre el valor de la hora ordinaria independientemente de si son percibidas económicamente o en tiempo de descanso.

Incremento salarial 2025

A 1 de enero de 2025 todos los conceptos retributivos del presente Convenio Colectivo se verán incrementados en un 2,8%.

Art. 8. Asignaciones de nivel salarial.

La clasificación se realiza en Grupos Profesionales y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollen los trabajadores/as. De esta manera y solo a efectos de encuadramiento de las personas trabajadoras en grupos profesionales, estas estarán adscritas a uno de los grupos profesionales recogidos en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, pero en cuanto a la retribución se estará a lo recogido en los niveles salariales que a continuación se detallan, tal y como se viene realizando históricamente en el seno de la empresa.

En este sentido, las personas que a 31-12-2023 no tuvieran nivel salarial asignado se les aplicarán, en dicha fecha y en función a la experiencia que tienen en sus respectivos puestos de trabajo, lo siguiente:

- Serán asignados/as al **nivel A** o inicial, quienes tuvieran una experiencia no superior a 1 año y 6 meses, incluido el tiempo que se haya trabajado a través de la ETT. En ningún caso en este nivel se podrá estar más de 1 año y 6 meses.
- Serán asignados/as al **nivel B**, quienes tuvieran una experiencia superior a 1 año y 6 meses, incluido el tiempo trabajado a través de la ETT, e inferior a 2 años y 6 meses. En ningún caso en este nivel se podrá estar más de 1 año.
- Serán asignados/as al **nivel C**, quienes tuvieran una experiencia superior a 2 años y 6 meses, incluido el tiempo trabajado a través de la ETT, e inferior a 4 años y 6 meses. En ningún caso en este nivel se podrá estar más de 2 años.
- Serán asignados/as al **nivel D**, quienes tuvieran una experiencia superior a 4 años y 6 meses, incluido el tiempo trabajado a través de la ETT, e inferior a 6 años. En ningún caso en este nivel se podrá estar más de 1 año y seis meses.
- Serán asignados/as al **nivel E**, quienes tuvieran una experiencia superior a 6 años, incluido el tiempo trabajado a través de la ETT. En ningún caso en este nivel se podrá estar más de 4 años.

Finalizado este plazo si se continuase en este nivel, se le asignará a uno de los niveles denominados entre la F y la L, en función del trabajo que desarrollen.

En aquellos casos en que el salario nivel resultara inferior al salario establecido en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, se establecerá un Complemento de Méritos que será igual a la diferencia entre el salario nivel del convenio de Sempsa, JP. y el salario tabla del grupo profesional correspondiente al Convenio de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Independientemente de esta asignación a grupos profesionales se respetará la asignación del nivel

salarial por antigüedad tal como recoge el convenio.

De este modo, al momento de la contratación cada trabajador será asignado al grupo profesional que le corresponda en función de la tarea que vaya a desempeñar en la organización.

El cambio de nivel salarial no supondrá necesariamente un cambio de grupo profesional.

En cuanto a la descripción de criterios generales, formación y tareas de dichos grupos profesionales, se estará a lo establecido en el Convenio de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Art. 9. Antigüedad.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio en la forma que los venía percibiendo el 31 de diciembre de 2022.

El número de quinquenios será de seis como máximo, respetándose las situaciones de aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tengan un número superior.

Desde el 1 de enero de 2024 las personas que perciben quinquenios los percibirán al 8 por 100 sobre el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples y se computará desde la fecha de ingreso.

Desde el 1 de enero de 2025 se establecen los siguientes días de vacaciones adicionales: Para las personas con 15 o más años de antigüedad en la empresa se establece 1 día más de vacaciones al año. Este derecho se tendrá desde el día en que se cumplan los 15 años de antigüedad.

Para las personas con 20 o más años de antigüedad en la empresa se establece 1 día más de vacaciones al año. Este derecho se tendrá desde el día en que se cumplan los 20 años de antigüedad.

Para las personas con 25 o más años de antigüedad en la empresa se establece 1 día más de vacaciones al año. Este derecho se tendrá desde el día en que se cumplan los 25 años de antigüedad.

Para las personas con 30 o más años de antigüedad en la empresa se establece 1 día más de vacaciones al año. Este derecho se tendrá desde el día en que se cumplan los 30 años de antigüedad.

Art. 10. Pluses y complementos.

Complementos:

- «Ad personam» = variable.
- De méritos = variable.

Estos conceptos serán distribuidos en 14 pagos y medio.

- **Tóxico:** 20 % sobre el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples más la antigüedad. Lo percibirán aquellas personas que les corresponda, según ley, en función del puesto de trabajo que desempeñan.
- **Plus de turnicidad:** este plus lo percibirán los trabajadores/as a partir del primer día que realicen dicha jornada hasta el 31 de diciembre. Percibiendo la cantidad de 9,11 euros / día de asistencia al trabajo.
- **Plus de jefatura de equipo:** se mantendrá el plus a quien le afecte el mismo. Su cuantía será del 20 % sobre el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples.
- **Plus de traslado:** su cuantía será de 747,69 euros / año. Lo percibirán todas las personas de la plantilla que lo tengan reconocido el 31 de diciembre de 1987.
- **Plus circunstancial:** se mantendrá dicho plus a los trabajadores/as que lo vengán percibiendo con un incremento del 0,9%.
- **Plus de fundición Ag.:** se mantendrá dicho plus a quienes lo vengán percibiendo, su cuantía será de 67,18 euros/mes. Este plus no será absorbible aun en el caso en que el trabajador/a cambie de puesto de trabajo.

- **Plus de nocturnidad: Plus de nocturnidad:** 4€/hora, con un máximo de 150 euros semanales. En caso de Incapacidad temporal que interrumpa la jornada se percibirá el importe diario.

Por cada cinco días efectivos trabajados que se realicen de turno de noche, se disfrutará de un día de libre disposición, que no podrá solicitarse en los periodos de trabajo a tres turnos. Se exceptúan aquellos casos en que se superen los 6 meses de trabajo a tres turnos, momento a partir del cual podrá solicitarse el disfrute de dichos días aun cuando se continúe a tres turnos, garantizando en todo momento los puestos necesarios para el buen funcionamiento del departamento. Aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo soliciten por escrito podrán optar por la remuneración de los días de libre disposición generados en los periodos de nocturnidad, en lugar de su compensación en tiempo y siempre por acuerdo entre las partes. Quien, a 31 de diciembre del año en curso, hubiera acumulado una cantidad de jornadas nocturnas inferior a cinco, percibirá, de mutuo acuerdo y a petición del trabajador, la equivalencia en salario en la nómina del enero del año siguiente.

El periodo máximo de permanencia en el turno de noche será de dos semanas consecutivas.

Paga de beneficios.

La plantilla de SEMPASA J.P. tendrá derecho a una paga de beneficios anual del 13 % del total de beneficios después de impuestos a distribuir entre todos sus miembros. La cantidad máxima para distribuir en concepto de beneficios serán 300.000€.

Esta paga se compone en su primer tramo de 1.400€ consolidados en los niveles salariales independientemente del beneficio obtenido por la empresa, percibiéndose como paga de beneficios la diferencia resultante entre esta cantidad y la cantidad máxima a distribuir establecida en el presente artículo.

Art. 11. Pagas extras.

- **Paga Extra Navidad:** será el equivalente a treinta días de salario base, plus de convenio, complemento de calificación, complemento «ad personam», complemento de méritos y antigüedad.
- **Paga Complementaria Navidad:** tendrá un valor de 1.548,84€ brutos por persona a partir del año 2023 (incluido) y se hará efectiva junto con la Paga Extra Navidad.

Se percibirán en la primera quincena del mes de diciembre.

- **Paga Extra Verano:** será el equivalente a cuarenta y cinco días de salario base, plus de convenio, complemento de calificación, complemento «ad personam», complemento de méritos y treinta días de antigüedad.

Se percibirán en la segunda quincena del mes de junio

- **Paga SEPTIEMBRE:** Tendrá un valor de 1.230€ brutos por persona y se percibirá en único pago en la primera quincena del mes de septiembre. Para el año 2024, de manera excepcional esta paga generará su devengo o derecho de cobro del 1 de enero al 31 de diciembre del propio año 2024, siendo remunerada de manera proporcional de acuerdo con los meses de alta en 2024.

A partir del año 2025, esta paga se devengará durante el año en curso y se abonará en la 1ª quincena de septiembre, teniendo los trabajadores/as derecho a la misma con independencia de que finalicen su período de generación en la empresa, siempre y cuando hayan permanecido en la empresa durante todo el año natural precedente, de lo contrario se abonará de manera proporcional.

Capítulo III. Mejoras sociales

Art. 12. Regalo de reyes.

Todo el personal con hijos/as hasta nueve años inclusive tienen derecho a una atención social de 46,16 euros brutos por hijo/a y año, la cual se percibirá en la nómina de diciembre.

Art. 13. Ayuda de estudios.

Todo el personal con hijos/as de hasta dieciocho años inclusive en el año natural en la fecha oficial del comienzo del curso, que realicen estudios reconocidos, percibirán una ayuda escolar por hijo/a en el mes de octubre según la siguiente escala:

GRUPO	EUROS BRUTOS
1. Guarderías/Escuelas infantiles.	248,19€
2. Educación infantil.	248,19€
3. 1º a 5º de Primaria.	344,93€
4. De 6º de Primaria a 2º de ESO.	419,07€
5. FP y de 3º ESO a 2º Bachillerato.	419,07€
6. Otros estudios.	322,35€
7. Estudios especiales.	946,63€

La ayuda de estudios será incompatible con cualquier otra ayuda oficial o particular que se perciba por el mismo concepto.

El plazo para la entrega de la documentación será entre el 11 y el último viernes de septiembre.

Art. 14. Premio estímulo al estudio.

Todo el personal con hijos/as de hasta dieciocho años inclusive en el año natural en la fecha oficial del comienzo del curso que realicen estudios de 1º de primaria en adelante y en la evaluación final de junio aprueben todas las asignaturas y obtengan una calificación-media de BIEN tendrán derecho al premio de estudios de 139,42 euros brutos por hijo/a.

El plazo para la entrega de la documentación será entre el 23 de junio y el primer viernes de julio. Se percibirá junto con la nómina de julio.

Art. 15. Premio de permanencia.

Todo miembro de la plantilla que cumpla en la empresa una antigüedad de veinte, treinta o cuarenta años tendrá derecho en esa fecha a una atención social según la tabla siguiente:

Para veinte años: 477,13 euros en una sola vez.

Para treinta años: 715,68 euros en una sola vez.

Para cuarenta años: 1.113,06 euros en una sola vez.

Art. 16. Plan de pensiones.

La aportación de SEMPSA Joyería Platería, S.A. en el año 2024 será de 215,95 euros/año por cada una de las personas que tenga en plantilla.

Art. 17. Incapacidad temporal.

Durante la permanencia en situación de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, quienes se encuentren en esa situación percibirán el 100 % de los siguientes conceptos salariales: salario base, plus de convenio, complemento calificación, carencia de incentivos, antigüedad, complemento «ad personam», de méritos, de carácter circunstancial y los pluses de jefatura de equipo, traslado, de fundición Ag. y paga de beneficios.

Las faltas de asistencia al trabajo como consecuencia de bajas por enfermedad o accidente no laboral, cuando estas hayan sido acordadas por los servicios sanitarios oficiales y tengan estas la duración que tengan, no computarán a los efectos indicados en el Art 52 d del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. Incentivo Seguridad y Salud Laboral.

Con el fin de promover la participación activa del personal en la prevención de riesgos laborales y evitar estos accidentes de forma que se reduzca en 2024 la cifra media de horas de baja por accidente de los años 2022 y 2023, se establece un incentivo de 2,82 euros por persona y día de asistencia al trabajo, además de la observancia de las normas establecidas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como de aquellas normas que este mismo Comité pueda establecer en sus reuniones habituales.

La manifiesta no observancia de estas normas podría originar, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud Laboral, el no cobro de dicho incentivo.

La incidencia del descuento de este plus por la ausencia de vacaciones se acumulará en el mes de agosto con independencia de las fechas de disfrute de las mismas y de si el trabajador/a ha disfrutado o no de la totalidad de sus vacaciones anuales.

El Comité establecerá los procedimientos de seguimiento de este artículo.

Art. 19. Seguro de accidentes.

La empresa pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio una póliza de accidentes que cubre el fallecimiento por accidente de 12.862 euros por persona.

Capítulo IV. Compensaciones**Art. 20. Vehículo para viajeros.**

Al personal viajante se le facilitará un vehículo para el desempeño de su trabajo, libre de todo gasto, en concordancia con el trabajo a realizar y similares a los ya entregados.

Si utilizan vehículo de empresa (a lo que solo se tendrá derecho si el desplazamiento es continuado y preciso para la productividad de la empresa en el trabajo asignado) no tendrán derecho a ninguna compensación, todos los gastos del vehículo corren por cuenta de la empresa.

El vehículo de la empresa podrá utilizarse los días de no asistencia al trabajo para fines particulares.

Por dicha utilización, se aplicará la parte legal correspondiente como retribución en especie, dentro de cada nómina, para poder realizar la retención del I.R.P.F. correspondiente a cada usuario/a.

Art. 21. Vehículo propio.

Se compensará la diferencia seguro obligatorio/Todo riesgo.

La cuantía de esta compensación se abonará durante la segunda quincena de junio.

Art. 22. Kilometraje.

A todas las personas que utilicen el vehículo de su propiedad para desplazamientos al servicio de la empresa, se les abonará a un precio 0,46 euros brutos como indemnización del gasto ocasionado, aplicándose la retención correspondiente sobre el exceso pagado, en relación con la ley del I.R.P.F.

Ajustándose los precios en función del importe que en cada momento tenga la gasolina, no siendo inferior en ningún caso al precio exento por la ley tributaria vigente en cada momento.

Art. 23. Dietas.**Billetes y hoteles.**

Si precisan billetes de avión, tren y/o vehículos de alquiler en destino, comunicarán a la persona encargada al efecto, su plan de trabajo, con especial atención a la hora de la primera reunión y lugar, noches a pasar y dónde, hora y lugar de la última reunión, para que se prevea el medio de transporte y/o alojamiento más adecuado.

Gastos

A partir del día 01-01-2024 se aplicarán los importes detallados a continuación:

El personal podrá elegir entre pasar un detalle de sus gastos, con los justificantes oportunos, que serán autorizados para su reembolso por la Dirección, o cobrar el sistema de dietas previsto en la legislación vigente, que son:

- 1) A efectos de lo previsto en el vigente Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se consideran como gastos normales de manutención por desplazamiento dentro del territorio español, la cantidad de 53,34 euros diarios, siempre que se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del percipiente/a.

- Importe a partir 01-01-2024: 60,56 euros día.

- 2) A efectos de lo previsto en el número 2º del artículo 9 A 2º) del mismo reglamento, cuando el desplazamiento se realice dentro del territorio español y no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituye la residencia del preceptor/a, se consideraran como gastos normales de manutención la cantidad de 26,67 euros diarios.
 - Importe a partir 01-01-2024: 30,28 euros día.
- 3) A efectos de lo previsto en la letra b) del artículo 8. B.1 del citado Reglamento, cuando el desplazamiento se realice dentro del territorio español la cuantía de los gastos de manutención se establece en 26,67 euros diarios.
 - Importe a partir 01-01-2024: 30,28 euros día.

Capítulo V. Jornada y licencias

Art. 24. Jornada.

Será de 7 horas 30 minutos diarios con un máximo de 225 días, igual a 1687,5 horas anuales. El horario general de la empresa es de 7:00 a 14:30 horas.

El descanso para el bocadillo será de veinte minutos diarios comprendidos entre la ausencia del puesto de trabajo y el regreso al mismo. Dicho descanso tiene la consideración de tiempo efectivamente trabajado.

El personal de las plantillas de fundición Ag, talleres químicos y cualquier trabajador/a que realice trabajos de fundición independiente de su sección, tendrán diez minutos de anticipación a la salida del taller al final de la jornada para su aseo personal. Estos diez minutos tienen la consideración de tiempo efectivamente trabajado.

El horario establecido implica que, tanto a la hora señalada como el comienzo de jornada, como la señalada para final de la misma el trabajador/a estará presente en su puesto de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos de empresa.

Art. 25. Turnos.

Según las necesidades de producción, previa comunicación al Comité de Empresa, la Dirección puede establecer trabajos a turnos, siempre que no impliquen movilidad de plantilla de unos talleres a otros. Salvo acuerdo entre las partes, no necesariamente serán rotativos.

Al trabajador/a se le avisará con 15 días naturales de antelación de cualquier cambio que se pudiera producir sobre el turno ya establecido.

Los horarios serán los siguientes:

- Entrada 6 h 15 min a 13 h 45 min
- Entrada 13 h 45 min a 21 h 15 min
- Entrada 5 h 15 min a 12 h 45 min
- Entrada 8 h 00 min a 15 h 30 min

En el momento que se hagan tres turnos rotativos, los horarios para las personas que se vean afectadas por esa rotación serían los siguientes:

- Entrada de 6 h 00 min a 13h 30 min
- Entrada de 14 h 00 min a 21h 30 min
- Entrada de 22 h 30 min a 6h 00 min

Turno Comercial:

Se mantendrán los turnos como se vienen realizando, según las necesidades del trabajo.

Las personas que por dificultades en los transportes públicos no puedan cumplir el horario de estos turnos no estarán obligadas a realizarlos.

Art. 26. Jornada Irregular.

La Empresa, en función a los flujos de trabajo por razones productivas o técnicas, determinará para cada grupo productivo la necesidad de la aplicación irregular de la jornada de trabajo en los periodos de menor o mayor actividad. Por tanto, será la propia Empresa quien, en función a tales

flujos de trabajo y con **preaviso mínimo de 5 días**, requiera a cada grupo productivo (entendiéndose por grupo productivo, un equipo formado por al menos 2 personas en el área de Producción) la reducción o prolongación de la jornada, ateniéndose en todo caso las partes a las condiciones que más adelante se describen:

- a) El nº máximo de horas anuales distribuibles de manera irregular es de **90 horas** (cómputo de horas anual por persona) de las cuales un máximo de 45 podrá ser distribuidas en sábados.
- b) Condiciones de aplicación de la Jornada Irregular.
 - I. En el supuesto de que la Empresa haya reducido la jornada y por tanto se deba recuperar dicha jornada, las horas se trabajarán en los momentos de mayor actividad de la Empresa, bajo criterio objetivo de ésta.
 - II. Se ampliará la jornada ordinaria a razón de un máximo de 3 h y un mínimo de 1 h 30 min para cada uno de los días laborables de la semana. En el caso de los sábados, la jornada será de 7 h 30 min y en este caso no se habrá ampliado la jornada durante los días laborables de la misma semana. Se respetarán siempre domingos, festivos, vacaciones y posibles puentes.
 - III. La ampliación de jornada no podrá compatibilizarse con la realización de horas extraordinarias por parte de quien se vea afectado/a por la regulación de jornada, así como tampoco con el turno de noche, si lo hubiera, y/o un posible sábado respetándose siempre los periodos mínimos de descanso. Todo ello computado dentro del plazo de la misma semana.

Durante el periodo que el personal esté trabajando a tres turnos, no le será de aplicación la jornada irregular.

Sin embargo, para quienes no estén trabajando a tres turnos dentro de ese taller, les podrá ser de aplicación la jornada irregular entre semana, pero no los sábados, durante los periodos que el taller esté trabajando a tres turnos.
 - IV. El nº máximo de horas a devolver por parte cada miembro de la plantilla será de 45 h/mes y 15 h/semana durante un máximo de 4 semanas consecutivas, debiendo mediar un periodo de no realización de jornada irregular de al menos 2 semanas.
 - V. Para la realización de estas horas, la Empresa deberá preavisar a la persona afectada y Comité de Empresa, mediando entre la comunicación y el día de inicio de la jornada irregular al menos cinco días naturales.
 - VI. En el supuesto de que la Empresa haya ampliado la jornada y generado a favor del personal horas de jornada irregular, las horas se reducirán de la jornada ordinaria, compensándose con libranza de jornadas completas preferentemente en periodos de baja actividad, pudiendo ser parciales bajo petición expresa del trabajador/a y siempre de acuerdo con la empresa. El trabajador/a deberá disfrutar de dichas jornadas durante un periodo no superior al fin del año natural siguiente al de la generación de las mismas. En el caso de desacuerdo entre la persona afectada y la empresa se acudiría a la Comisión Paritaria de Vigilancia y Resolución de Conflictos, tal y como se recoge en la disposición adicional primera.
- c) La distribución irregular de la jornada podrá ser de aplicación a la plantilla. Cuando haya de aplicarse la jornada irregular dentro de un área de producción, esta se aplicará a un mínimo de dos personas. Siempre y en todos los casos serán realizadas por personal de manera voluntaria y solo en caso de no encontrarse ningún voluntario, éste será determinado por la persona responsable.
- d) La movilidad del personal para la regulación de jornada se verá limitada por áreas, no pudiendo realizarse dicha regulación por un trabajador/a fuera de su área. Las áreas son las siguientes:
 - Metalúrgica: Laminación Ag, Monedas, Laminación Au y Pt, Trefilería, Colada continua de Fundición Ag y Acuñación
 - Química: Afinaje Au y Pt, Afinaje Ag, Desmuestres, Cenizas y Refining.
 - Logística: OCD y Expediciones.
 - Contabilidad.
 - Toque de Metal

- Informática.
 - Recursos humanos.
 - Comercial.
 - Compras.
 - Laboratorio.
 - Control de calidad.
 - Mantenimiento.
- e) La aplicación de la distribución irregular de la jornada no alterará el salario de los miembros de la plantilla, de tal forma que cuando no trabajen en ciertas jornadas laborables de un mes, recibirá el salario completo como si se hubiera trabajado dichas jornadas. Igualmente, cuando un trabajador/a trabaje en un mes horas en exceso sobre la jornada ordinaria, en dicho mes recibirá también el salario como si hubiera trabajado la jornada ordinaria.
- f) En caso de rescisión de la relación laboral por parte del trabajador/a o de la empresa el saldo de horas quedará cancelado a todos los efectos el día de la fecha de baja. En caso de que exista saldo negativo, éste será compensado por la empresa con horas o días libres previos a la fecha de baja o en su defecto abonado en la liquidación. En caso de que exista saldo de horas positivo, éste será devuelto por parte de la persona afectada en forma de horas o días siempre que sea posible antes de la fecha de baja. El saldo positivo de horas no podrá ser descontado de la liquidación.
- g) La revisión de la marcha de la aplicación de la distribución irregular de la jornada se llevará a cabo cada mes de diciembre. En tal momento, si procede, las partes plantearán las correcciones y mejoras que garanticen la eficacia del sistema, como mejora de la productividad y también mejora de la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores/a en el ámbito de las negociaciones del convenio colectivo.
- h) No podrá utilizarse la jornada irregular y las horas extra con carácter discriminatorio.
- i) Mensualmente se informará al Comité de Empresa de la evolución de la Jornada Irregular, facilitando el saldo de horas correspondiente a todo el personal.
- j) Bajo ningún concepto las jornadas de libranza generadas como consecuencia del adelanto de horas de trabajo mediante la aplicación de la jornada irregular podrán ser compensadas económicamente y, siempre y en todos los casos, deberán ser disfrutadas en tiempo libre.
- k) Cuando la jornada se vea extendida por un periodo superior a 1 h 30 min deberá contarse con 20 min de descanso para la comida, con cargo a la jornada.
- l) Las bajas médicas que afecten al periodo de jornada irregular tendrán el siguiente tratamiento: cualquier ampliación o reducción de jornada irregular quedará sin efecto en caso de que la persona afectada tenga una baja médica antes del inicio de dicha jornada. En caso de que la baja médica se produzca tanto dentro del periodo de ampliación o reducción de la jornada irregular, como una vez empezada la jornada laboral afectada por ampliación o reducción, ésta se considerará como realizada.
- m) Las licencias retribuidas tendrán el mismo tratamiento que las bajas médicas explicadas en el apartado l.
- n) En caso de vacaciones que coincidan con jornada irregular, salvo acuerdo en contrario, prevalecerá lo que se haya comunicado con anterioridad.
- o) Se establece un plazo de cancelación para la jornada irregular de cinco días entre la comunicación y el día cancelado.

Art. 27. Vacaciones.

El periodo general de vacaciones será de 22 días laborables. Se garantizará en todo momento los puestos necesarios para el buen funcionamiento acorde con las necesidades de pedidos y la atención a los clientes.

En el caso de que haya dificultades para cubrir estos puestos, será estudiado por la Dirección y la Comisión Paritaria.

Art. 28. Permisos y licencias.

Se estará a lo dispuesto en esta materia en la norma de ámbito superior y legislación aplicable.

Todo el personal de plantilla tendrá **un día laborable retribuido de no asistencia al trabajo**, a disfrutar de común acuerdo entre el trabajador/a y la empresa garantizando el buen funcionamiento de la producción. Este día podrá, a petición de la persona trabajadora, ser disfrutado en tramos de 2,5 horas, con un preaviso previo de al menos 7 días naturales de antelación.

También tendrá **un día no retribuido sin justificar al año**. Este día se podrá disfrutar avisando con la anticipación de una semana como mínimo, en la fecha que elija siempre que no sea inmediatamente antes o después de sus vacaciones. La base de cotización a la Seguridad Social no se verá afectada como consecuencia de disfrutar este día, ya que a efectos de cotización se considera como día laborable de no asistencia al trabajo.

En el caso de **fallecimiento de un familiar de primer grado** del trabajador/a, este tendrá derecho a 1 día natural más de licencia que lo establecido en la norma de ámbito superior.

Permiso por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad:

Este permiso queda ampliado en 1 día más de licencia de lo establecido en la norma de ámbito superior, y en 2 días en el caso de tratarse de un hijo/a menor de 18 años.

Se podrá disfrutar de dicho permiso haciendo uso de los días de forma alterna mientras dure el ingreso (aportando justificante del hospital de cada día de ausencia) o mientras precise reposo domiciliario (aportando justificante médico donde así se establezca). Requisitos:

- ✓ Se consumirán dichos días en el plazo de 10 días laborales desde el inicio del hecho causante.
- ✓ Se comunicará a la empresa los días concretos de ausencia. Dicha comunicación debe hacerse desde el mismo día del conocimiento del hecho causante.

Se dispondrá de 20 horas adicionales a las recogidas en el art. 43 letra b) del Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones de la Comunidad de Madrid ampliando dicho permiso a los siguientes supuestos:

Acompañar a citas médicas o por motivo legal:

Hijos/as y/o menores en acogida hasta los 16 años.

Dependientes de 1º y 2º grado de consanguinidad y afinidad (justificar dependencia).

Mayores de 75 años de 1º y 2º grado de consanguinidad y afinidad.

Adicionalmente se dispondrá de un permiso retribuido para asistir a las tutorías de sus hijos/as y/o menores en acogida, menores de 16 años (permiso de 6 horas trimestrales durante el curso escolar). Estas horas solo podrán ser utilizadas por periodos superiores o iguales a una hora y deberá aportarse justificante del centro escolar con posterioridad. En el caso de menores con necesidades educativas especiales no habrá un límite de horas. Dicha condición deberá ser acreditada convenientemente.

Siendo siempre debidamente justificadas con posterioridad.

- ✓ Permiso para la corresponsabilidad en el cuidado del lactante. El periodo fijado para el cálculo de este permiso será hasta los 12 meses de edad del menor, a razón de 2 horas diarias que podrán ser acumuladas en jornadas completas por acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Por supuesto todos ellos regulados dentro de los tiempos de aviso necesario para coordinar el trabajo y cumplir los requisitos recogidos en este acuerdo.

A efectos de aplicación en lo que corresponda de este convenio, se entenderán con los mismos derechos a todos los hijos bien de filiación por naturaleza (matrimonial como no matrimonial) como por adopción.

Art. 29. Excedencias.

Todo miembro de la plantilla tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. Dicho periodo estará comprendido dentro de los cuatro años siguientes desde la fecha de nacimiento, o, en su

caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia en las mismas condiciones del anterior, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El tiempo en excedencia por este motivo computará a efectos de antigüedad.

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a excedencia voluntaria por un plazo no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El personal en excedencia no percibirá sueldo ni retribución de ningún tipo de la empresa, será dado de baja en la Seguridad Social por la empresa y no podrá prestar ningún tipo de trabajo o colaboración en empresas de actividad similar o que implique competencia.

En la excedencia para atender el cuidado de cada hijo/a, la reincorporación durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente condición de familia numerosa de categoría general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses y hasta un máximo de 18 si se trata de categoría especial.

Para el resto de años en la excedencia para atender el cuidado de cada hijo/a y para el resto de excedencias la reincorporación de todos los supuestos de excedencia será automática, comunicándolo a la empresa por escrito con un mes de antelación, ocupando un puesto igual o similar al que ocupaba antes de la excedencia.

Las reincorporaciones después de una excedencia serán comunicadas por la empresa al Comité de Empresa.

Capítulo VI. Representación sindical

Art. 30. Seguridad y salud en el trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud será paritario.

Los miembros componentes serán tres por parte de la empresa y tres por los trabajadores.

Art. 31. Derechos sindicales.

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que forman parte del Comité de Empresa que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un delegado/a sindical con las mismas garantías y horas sindicales que los miembros del Comité de Empresa, en caso de que el número de miembros de la plantilla sea inferior a 250 en el centro de Vallecas. En el supuesto que se ocupe a más de 250 trabajadores/as se estará a lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical

En aras de promover la igualdad entre trabajadores y trabajadoras y con clara independencia del tipo de cotización a la Seguridad Social que pueda tener cada uno, se acuerda el establecimiento de un único colegio electoral para las elecciones sindicales en el centro de Vallecas, no realizándose por este motivo segregación alguna, a excepción de las meramente informativas con motivo de realizar los datos estadísticos que la administración demande en cada caso.

Art. 32. Documentación a aportar al Comité de Empresa.

La Empresa facilitará al Comité de Empresa la siguiente documentación:

- Informe trimestral donde se recoja los datos de número de altas y bajas del personal en la empresa, número de accidentes con baja y sin baja, datos de absentismo acumulados por capítulos.
- Balance anual y cuenta de resultados, presentadas en el registro.
- Relación de talleres y personas que hacen turno desde el 1 de enero del año en curso, sin que las personas que figuren en la relación tengan carácter excluyente ni definitivo.
- Relación de personas que han realizado horas extras, con el número de horas realizadas y acumuladas al 30 de junio y al 31 de diciembre del año.
- Toda aquella documentación que emane de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud laboral.

- Cuentas anuales e informe de gestión junto con el informe de auditoría de cuentas anuales emitido por un auditor independiente, en el plazo máximo de una semana tras su firma.
- Listado de la distribución del personal en los diferentes niveles salariales recogidos en Convenio, con datos anonimizados, que será entregado en el mes de enero.

Capítulo VII. Plan de fomento al empleo

Art. 33. Contrataciones.

Toda persona que ingrese en este centro de trabajo, con independencia de su modalidad contractual y del régimen legal con que vayan a ser contratados (incluso jóvenes de primer empleo), la Dirección de SEMPASA Joyería Platería, S.A. se compromete a negociar con el Comité de Empresa las condiciones de dichas contrataciones con anterioridad a las mismas.

No podrá cubrirse ningún puesto de trabajo en SEMPASA J.P., por personal de ETT por un tiempo superior a seis meses por trabajador/a.

Transcurrido ese tiempo, si sigue siendo necesario para la empresa, el personal de ETT pasará a ser contratado por SEMPASA J.P.

Los nuevos contratos podrán realizarse con carácter temporal. En cuanto a la duración máxima del contrato eventual regulado en el artículo 15.1 b del Estatuto de los Trabajadores, se estará como derecho supletorio a lo recogido y estipulado en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid en su artículo 21.

Si continuasen transcurrido dicho plazo, los trabajadores/as se integrarán en la plantilla con carácter fijo, mediante contrato indefinido.

Para las personas que ingresen en SEMPASA J.P. a partir del 01 de enero de 2002, se contará el periodo trabajado a través de la ETT a efectos del cómputo de los 12 meses de temporalidad máxima.

Cuando entre contrataciones medie menos de un año de diferencia, todos los periodos trabajados serán contabilizados a efectos de cambio de nivel salarial.

Art. 34. Contrato de relevo.

Tal y como se ha venido reflejando en los convenios colectivos anteriores a este y en base a los acuerdos firmados en fecha 18 de septiembre de 2002 y de fecha 19 de diciembre de 2002 entre la Dirección y el Comité de Empresa, los miembros de la plantilla que durante el periodo de vigencia de este convenio cumplan 61 años o más, podrán negociar con la Empresa la reducción de su jornada hasta en un 75%. En caso de acuerdo, la Empresa se compromete a contratar un trabajador/a de conformidad y a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, con el fin de que el trabajador/a pueda percibir los beneficios derivados de dicho contrato de trabajo.

Quienes lo soliciten y que tengan la edad reglamentaria al efecto, podrían acceder a la jubilación parcial, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente, siempre y cuando hubiera acuerdo entre empresa y trabajador/a para la celebración de dicho contrato. Dentro de los límites de reducción de jornada por jubilación parcial establecidos por la normativa vigente, la empresa y la persona trabajadora sustituida podrán pactar la distribución de su jornada de trabajo y el horario para la realización de esta.

Entendiendo las partes firmantes de este convenio que este sistema posibilita el relevo generacional y el rejuvenecimiento de la plantilla, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de este tipo de contrato.

Art. 35 4º Turno de fin de semana.

Jornada y turnos de prestación de servicios

La jornada anual de las personas trabajadoras que presten servicios en el denominado 4º Turno, será de 112,5 días al año (1.350 horas anuales).

El 4º Turno estará subdividido en dos turnos -no siendo estos rotativos- teniendo la siguiente distribución de la jornada:

Turno 1: desarrollarán sus funciones en los horarios que se reflejan a continuación – repitiéndose en el orden expuesto los horarios dispuestos para la Semana 1 y 2, sucesivamente-.

- Semana 1 viernes 22:00 a sábado 10:00 horas y;
 sábado 22:00 a domingo 10:00 horas
- Semana 2 sábado 10:00 a 22:00 horas;
 domingo 10:00 a 22:00 horas;
 lunes 10:00 a 22:00 horas y

Turno 2: desarrollarán sus funciones en los horarios que se reflejan a continuación – repitiéndose en el orden expuesto los horarios dispuestos para la Semana 1 y 2 sucesivamente-.

- Semana 1 sábado 10:00 a 22:00 horas;
 domingo 10:00 a 22:00 horas;
 lunes 10:00 a 22:00 horas y
- Semana 2 viernes 22:00 a sábado 10:00 horas y;
 sábado 22:00 a domingo 10:00 horas

Vacaciones

El periodo general de vacaciones de las personas trabajadoras adscritas al 4º Turno será de 22 días laborables¹ -los cuales de conformidad con la jornada anual de prestación de servicios se corresponderán con 11 días efectivos-, garantizándose en todo momento los puestos necesarios para el buen funcionamiento del servicio de conformidad con las necesidades productivas concurrentes.

1 Adviértase que se entenderán como días laborables –con independencia de que la jornada de las personas trabajadoras adscritas al 4º Turno sea de lunes a domingo- a los efectos del cómputo de los días de vacaciones los comprendidos entre el lunes y el viernes, ambos incluidos.

Publicación del calendario anual

La fijación de los calendarios anuales de los turnos que componen el 4º Turno será facilitada por parte de la Empresa con carácter general con anterioridad al 1 de diciembre del año anterior a su entrada en vigor, o con un mes de antelación a la puesta en marcha del 4º Turno.

Retribución

La totalidad de los conceptos se abonará a las personas trabajadoras que presten servicios en el 4º Turno en la cuantía estipulada en el Convenio de Empresa y siempre de forma proporcional a la jornada anual. La cuantía proporcional correspondiente a los niveles salariales es la siguiente:

NIVEL	CUANTÍA
A	16.938,45
B	19.639,18
C	21.489,29
D	23.897,90
E	28.889,47
F	29.751,74
G	30.652,80
H	31.604,28
I	32.602,39
J	33.650,37
K	34.750,71
L	35.906,10

Adicionalmente ambas partes acuerdan el establecimiento de un complemento salarial no consolidable para las personas trabajadoras que presten servicios en el 4º turno de un 4,14% sobre su salario de nivel en la cuantía que corresponda, de conformidad con el nivel salarial de convenio al que pertenezcan, siendo los importes para el año 2023 los que se indican a continuación:

NIVEL SALARIAL	CUANTÍA PLUS 4º TURNO
A	701,25
B	813,06
C	889,66
D	989,37
E	1.196,02
F	1.231,72
G	1.269,03
H	1.308,42
I	1.349,74
J	1.393,13
K	1.438,68
L	1.486,51

Se compensará 11€/ día por cada sábado y/o domingo en el que se presten servicios

Jornada Irregular

La regulación de la distribución irregular de la jornada no resultará de aplicación a las personas trabajadoras adscritas al 4º Turno durante su vigencia.

Primer ciclo productivo del 4º Turno

El inicio efectivo del primer ciclo productivo correspondiente al 4º Turno se produjo el 1 de enero de 2022, con una duración inicial hasta el 31 de julio de 2022, pudiendo su duración ser prorrogada por periodos semestrales, así como limitada por la Compañía si las circunstancias productivas lo requiriesen, previa audiencia de la representación social.

En posteriores implantaciones del 4º Turno, o bien prórrogas y/o limitaciones del mismo, el número de recursos asignados será definido por la Compañía de acuerdo a las necesidades productivas que lo motiven, previa audiencia a la representación social para valorar conjuntamente el alcance numérico del colectivo adscrito.

La incorporación de trabajadores provenientes de otros turnos de trabajo al 4º Turno deberá instrumentalizarse de común acuerdo entre persona trabajadora y Compañía. La adscripción de empleados contratados con anterioridad al 1 de agosto de 2021 al 4º Turno, cursada de forma voluntaria, tendrá preferencia para ocupar las vacantes disponibles en el mismo sobre las nuevas contrataciones y las conversiones de temporales en indefinidos.

Entre las solicitudes de adscripción voluntaria al 4º Turno cursadas por empleados que viniesen prestando servicios de lunes a viernes, tendrán preferencia aquellos con una mayor antigüedad.

Implantación de futuros ciclos productivos de 4º Turno

La implementación del 4º Turno por la Empresa responderá a necesidades productivas estimadas por la Dirección en 6 meses o más, sin perjuicio de las variaciones sobre dicho plazo que pudieran dimanarse del desarrollo del servicio en cuestión y sus diferentes contingencias de naturaleza imprevisible.

Todo ello, una vez que las partes hayan constatado que han agotado las demás medidas de saturación de las instalaciones a nivel productivo.

Vacantes en el turno de L a V (cesación 4º Turno).

El personal adscrito al 4º Turno tendrá prioridad para ocupar cualquier vacante cuya duración superior a 6 meses en un turno productivo distinto, en caso de solicitarlo por escrito de forma voluntaria, y con base en los siguientes criterios de prioridad:

- 1.- Que su prestación de servicios para el 4º Turno se haya producido como consecuencia de un proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo incoado por la Compañía, o debido a una novación contractual del personal contratado con anterioridad al 1/08/2021.
- 2.- Que pertenezca a la misma sección.
- 3.- Mayor antigüedad en la empresa.

Descansos durante la prestación de servicios:

Como mejora de la previsión contenida en el artículo 24 del Convenio Colectivo de Sempsa Joyería y Platería S.A. y para el caso de que las jornadas a desarrollar por las personas trabajadoras en el 4º Turno alcancen las doce horas según la distribución acordada en la Cláusula 1ª del presente Acuerdo, se establecen dos descansos de 20 minutos cada uno, en sustitución de los 15 minutos que regula el Texto Estatutario cada seis horas de prestación de servicios. Estos descansos serán considerados tiempo de trabajo efectivo.

Plus nocturnidad:

Cuando la prestación de servicios de las personas trabajadoras asignadas al 4º Turno se produzca entre las 22:00 horas y las 10:00 horas, se abonará un plus de nocturnidad a razón de 4€ hora, incompatible con cualquier concepto retributivo que compense igualmente el trabajo en horario nocturno

Durante la nocturnidad del 4º turno no se generarán días de libre disposición, y por lo tanto serán compensados económicamente a razón del 80% del valor de un día de trabajo por cada cuatro noches realizadas de conformidad con el nivel salarial de convenio en el que se encuentren. Quien a 31 de diciembre del año en curso hubiera acumulado una cantidad de jornadas nocturnas inferior a 4, podrá solicitar la retribución de dicho periodo, por acuerdo entre las partes, la equivalencia en salario en la nómina del enero del año siguiente.

Plus de turnicidad, tóxico, incentivo de seguridad y salud, paga complementaria de Navidad, antigüedad:

Los pluses de turnicidad, toxicidad, incentivo de seguridad y salud, paga complementaria de Navidad y antigüedad serán abonados de forma proporcional a la jornada realizada con las cuantías, requisitos y parámetros recogidos en el Convenio Colectivo de Empresa vigente en cada momento.

Todo ello de modo equivalente al régimen disfrutado en la materia por las personas trabajadoras de la Compañía adscritas a otros turnos de trabajo.

En lo referente a todos aquellos aspectos no recogidos en el art.35 del presente convenio el personal de 4º turno estará adscrito al resto de aspectos del presente convenio colectivo, así como a la legislación vigente de aplicación

Disposiciones adicionales**Primera:****Garantía del Convenio Colectivo.**

En el supuesto de que algún artículo o párrafo de este Convenio Colectivo no fuera aprobado por la autoridad laboral, o fuese declarado nulo o ineficaz por sentencia o resolución administrativa firmes, quedará en vigor el resto del contenido del convenio colectivo, comprometiéndose las partes a negociar la nueva redacción de lo que hubiera quedado ineficaz e inválido, sin perjuicio de que el resto del Convenio Colectivo fuera totalmente aplicable.

Segunda:**Comisión Paritaria de Vigilancia y Resolución de Conflictos.**

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas 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 esta comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes.
- e) Seguimiento de las comunicaciones sobre la jornada irregular.

Si las partes firmantes del Convenio estimasen la oportunidad de acudir a los arbitrajes acordados entre las organizaciones sindicales y patronales, podrán hacerlo de acuerdo a los pactos firmados al respecto.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la ley.

La Comisión Paritaria estará constituida por cuatro personas, dos de ellas designadas por la Dirección de la empresa y otras dos por los Representantes de los trabajadores.

Ambas partes se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el 82.3 del ET, aceptando por ello los procedimientos en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo.

Tercera:

En todo lo no contemplado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y aplicable.

Cuarta:**Política de igualdad.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan desarrollar las medidas necesarias 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 como se establece en el Plan de Igualdad.

ANEXO 1**AÑO 2024**

NIVEL	CUANTÍA
A	21.173,06
B	24.548,97
C	26.861,60
D	29.872,38
E	36.111,84
F	37.189,67
G	38.316,01
H	39.505,34
I	40.752,99
J	42.062,96
K	43.438,39
L	44.882,62

(03/12.190/25)

