

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 27 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cargotec Iberia, Sociedad Anónima” (código número 28008402011994).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cargotec Iberia, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 15 de noviembre de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 27 de diciembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CARGOTEC IBERIA, SOCIEDAD ANÓNIMA”

La comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa “Cargotec Iberia, Sociedad Anónima”, con domicilio social en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Límite, sin número, integrada por parte empresarial: Por el director general don Eduardo Prat Fernández y el director de Recursos Humanos don Ismael García Barbero, y por parte de los trabajadores: Por los delegados de Personal don Guillermo García Valoria, don Mariano Escobedo Palacios y don José Manuel Real Fúnez, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio de aplicación en el centro de trabajo de “Cargotec Iberia, Sociedad Anónima”, ubicado en la Comunidad de Madrid, con el siguiente articulado:

### Capítulo primero

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El ámbito territorial de aplicación del presente convenio es la Comunidad de Madrid y afectará al centro de trabajo de la empresa “Cargotec Iberia, Sociedad Anónima”, ubicado en el domicilio social de la misma, en Torrejón de Ardoz, (Madrid), calle Límite, sin número, así como a los demás centros de trabajo que en el futuro pudiera tener “Cargotec Iberia, Sociedad Anónima”, dentro de la mencionada Comunidad Autónoma.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a los empleados tanto de plantilla como eventuales, cualquiera que sea su categoría profesional y que durante la vigencia del mismo, trabajen bajo la dependencia y por cuenta de “Cargotec Iberia, Sociedad Anónima”, asignados al centro o centros de trabajo ubicados dentro del ámbito territorial definido en el artículo anterior.

Queda excluida del mismo la dirección de la empresa.

Art. 3. *Ámbito temporal (vigencia).*—Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2014, su duración será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2014. Se entenderá prorrogado tácitamente por un año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas tácitas, si las hubiere.

Art. 4. *Discrepancias.*—Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan someterse 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.

Art. 5. *Denuncia.*—A los efectos de la denuncia de este convenio el previo aviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos un mes a la fecha de expiración de la vigencia. El escrito de denuncia se presentará en la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid con un tiempo suficiente para que tenga entrada en su registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia presentando quince días antes de su vencimiento los puntos fundamentales a discutir.

Si el convenio no fuera denunciado en forma y tiempo por alguna de las partes firmantes del mismo se entenderá prorrogado por un año, aplicando en este caso y de forma automática, un incremento sobre el total de retribuciones equivalente al aumento del IPC, computándose a todos los efectos de dicho aumento las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial.

Lo dispuesto anteriormente se entenderá salvo que durante la vigencia de este convenio cualquier norma o disposición dictada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado en cuyo caso se estará a lo contenido en ella.

Art. 6. *Alcance de los acuerdos.*—Los acuerdos y pactos contenidos en este convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros convenios que pueden acordarse entre trabajadores y empresa.

## Capítulo segundo

### *Cómputo, compensación, absorción y garantías*

Art. 7. *Cómputo*.—Las condiciones pactadas en este convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados o computados global e individualmente por períodos anuales siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Art. 8. *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación del convenio en cada caso concreto se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 9. *Absorción*.—Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este convenio.

En caso contrario se considerarán absorbidas por mejoras ya pactadas salvo en lo que respecta a jornada laboral y vacaciones que se regirán por lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

Art. 10. *Integridad*.—El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente cualquier alteración que se pretenda introducir en el convenio por cualquiera de las partes o de los Organismos Oficiales, dará lugar a la revisión total del convenio, a fin de considerarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligatorio dada su naturaleza contractual, excepto por ley que acatarán ambas partes.

Art. 11. *Condiciones más beneficiosas*.—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente a título personal.

## Capítulo tercero

### *Organización régimen interior*

Art. 12. *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo y el establecimiento, clasificación, modificación y supresión de los servicios y departamentos de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización que crea conveniente.

La dirección podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los trabajadores, establecer y cambiar los puestos y turno de trabajo.

Siguiendo lo marcado por la reglamentación vigente es función privativa de la dirección designar el grupo profesional y el subgrupo, que corresponde a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

Todo lo anterior se entiende previos los trámites legales pertinentemente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *Facultades de la empresa*.—En materia de organización del trabajo, la empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, pudiendo señalar entre otras, a título de ejemplo y sin carácter limitativo, las siguientes:

- a) La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen consiguiéndose en la empresa.
- b) La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador. Esta habrá de efectuarse de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador, y si la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no corresponden al grupo profesional del trabajador, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible

para su atención, con comunicación de la decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

- c) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza del material encomendado.
- d) La movilidad y distribución funcional del personal de la empresa justificada por razones técnicas u organizativas. La movilidad geográfica podrá ejercerse por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo a las nuevas condiciones que resulten de los cambios y condiciones técnicas.
- f) Hacer registrar en los documentos que se confeccionen al efecto, las tareas o funciones que sean propias de cada empleado, en la forma y tiempo en que se solicite a través del correspondiente mando responsable.

Art. 14. *Organización.*—El director o jefe de cada Departamento actúa en nombre y representación de la empresa y tiene a su cargo la organización del trabajo.

Los jefes ostentan entre los trabajadores a su cargo la representación permanente del director de la misma, ante quien serán responsables de sus actos.

Llevarán la dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieran encomendados y tendrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento en evitación de riesgos y peligros para el personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir al personal a su cargo sobre la forma de ejecutarlos con la atención, dedicación y corrección debidas.

Los empleados en sus relaciones de trabajo dependen de sus jefes en orden jerárquico, debiendo guardar a los mismos la subordinación y deferencia debidas y tratar con consideración y respeto a sus colegas y demás compañeros de otros departamentos.

De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremado celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos que, por cualquier causa, tuvieran que ser amonestados.

Art. 15. *Entrada y salida del trabajo.*—Todo el personal se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada en condiciones de iniciar su tarea. Durante la jornada efectiva de trabajo, y a no ser que cuente con el permiso de su jefe inmediato no le será permitido ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del centro de trabajo.

Tanto al comienzo como a la terminación del trabajo se procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles de entrada y salida establecidos o que pueda establecer la empresa. A los que se retrasen se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta estas faltas de puntualidad a los efectos de las sanciones en que pueda incurrir.

Art. 16. *Traslados.*—En aquellos casos en que existan probadas razones técnicas organizativas y productivas que lo justifiquen y haya que trasladar a un trabajador de centro de trabajo, la empresa se compromete a satisfacer la diferencia del alquiler de vivienda durante un plazo de cinco años. El importe de dicho alquiler será como máximo el que corresponda en el lugar del traslado a una vivienda similar a la del trabajador.

Art. 17. *Prestaciones de servicios y viajes.*—Sin perjuicio de que pueda realizar su trabajo habitual, el trabajador vendrá obligado a prestar servicios donde, cuando y como le sea ordenado por sus jefes, viniendo igualmente obligado a desplazarse en comisión de servicios, a cualquier delegación o punto del territorio nacional en que las actividades de la empresa hagan necesaria su presencia, ya sea por necesidades de servicios, por condiciones antieconómicas de cualquier explotación, por crisis del mercado o por ser en función de una mayor productividad para lo cual se les respetaran todas sus condiciones económicas, abonándosele además una dieta, según se establece en el capítulo de este convenio correspondiente a asuntos varios.

Cada quince días visitará el hogar familiar por cuenta de la empresa. En caso de que el desplazamiento fuese fuera del territorio nacional, se estaría a lo acordado por las partes.

Art. 18. *Puestos de trabajo.*—Cualquier empleado que no se considere bien cualificado o que considere que tiene méritos suficientes para ascender de categoría o promocionar a alguna vacante a cubrir, podrá dirigirse por escrito a su jefe inmediato, quien lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, al objeto de que estudien su petición.

A tal efecto, se constituirá para cada caso un comité, que estará formado por el director general de la empresa, el director de Recursos Humanos y un representante de los trabajadores de la empresa.

Siempre que se produzca alguna vacante dentro de la empresa, que necesite ser cubierta, la Dirección de Recursos Humanos, expondrá en los distintos tablones de anuncios las

características específicas del puesto. Si alguna persona dentro de la empresa reúne las condiciones exigidas, podrá optar a cubrir la vacante, debiendo la Empresa justificar la posible denegación del mismo.

Art. 19. *Ropa de trabajo.*—Se dotará de la ropa de trabajo y seguridad necesaria y en cantidad suficiente al personal de almacén y taller.

El trabajador está obligado a utilizar durante su jornada laboral las prendas de trabajo que se le faciliten, no pudiendo hacer uso de ellas fuera del servicio de la empresa y deberá conservarlas y mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza durante el plazo mínimo de un año.

El tipo de prendas será elegido por la Empresa, y en caso de necesidad constatada, se podrá facilitar al trabajador que así lo solicite, las prendas adicionales que le sean necesarias para el desarrollo de su trabajo.

## Capítulo cuarto

### *Jornada, horario de trabajo efectivo, calendario laboral y vacaciones*

Art. 20. *Jornada de trabajo.*—Se establece un cómputo de 1.692 horas efectivas de trabajo para el año de vigencia del presente convenio.

Art. 21. *Recuperaciones.*—El tiempo correspondiente a la jornada intensiva de verano y jornada intensiva de los viernes en su caso, así como los puentes, sábados o fechas que se establezcan como días festivos a recuperar en los calendarios laborales, se prorrateará para su recuperación entre el resto de los días laborables del año.

Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no coincidiera con las horas que han quedado fijadas en el artículo 20, la diferencia, sea positiva o negativa, se pasará a cuenta nueva, es decir se absorberá en el sentido que proceda con cargo a tales recuperaciones en el año siguiente, no pudiendo ser reintegrado en metálico por ninguna de las partes.

Art. 22. *Horario de trabajo efectivo.*—Se entiende por horario de trabajo el tiempo que un trabajador debe permanecer como mínimo diariamente en la empresa, y es el que debe computarse a efectos de completar las horas de trabajo efectivo que para la vigencia de este convenio se indican en el artículo 20. El horario de trabajo podría no coincidir con el horario de atención al público.

Se contempla la posibilidad de implantar horario flexible en aquellos puestos de trabajo que la Dirección lo considere factible sin que por ello resulte perjudicada la atención comercial ni la actividad laboral del resto de personal.

Los horarios de trabajo de los distintos colectivos se establecerán al mismo tiempo que los calendarios laborales y teniendo en cuenta la definición del primer párrafo de este artículo, de manera que el total de horas coincida para cada colectivo con lo establecido en el artículo 20.

Art. 23. *Calendario laboral.*—Los calendarios laborales se establecerán de común acuerdo entre la empresa y los representantes del personal en reuniones conjuntas que constituirán acuerdo aparte.

En la confección de los calendarios laborales de cada colectivo y de cada centro de trabajo se tendrán en cuenta las fiestas locales y autonómicas propias de cada uno de ellos.

Art. 24. *Vacaciones.*—Se establece un período anual de veintidós días laborables de vacaciones, cuyo disfrute se realizará a ser posible, preferentemente durante los meses de verano y en período de jornada intensiva si existiera.

## Capítulo quinto

### *Retribuciones*

Art. 25. *Conceptos salariales.*—La retribución del personal se efectúa de acuerdo con la tabla del Anexo 1.

Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

- Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna “sueldo base” del Anexo 1.
- Complemento por carencia de incentivo similar al de cantidad de trabajo que figura en el Anexo 1 como “prima de convenio”.

Art. 26. *Antigüedad.*—Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por 100 sobre los sueldos base del Anexo 1 por cada quinquenio de permanencia en la empresa.

Art. 27. *Complemento personal.*—Es la cantidad que exceda del convenio, mantenida estrictamente a cada persona, y que se establece como la diferencia entre el total de retribuciones fijadas en el presente convenio y el sueldo contractual o pactado.

En todos los casos, de los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que de acuerdo con la ley corresponde a los trabajadores y los impuestos de IRPF, que igualmente corresponde.

Art. 28. *Retribuciones.*—Se acuerda un incremento salarial para la vigencia de este convenio de un 1,5 por 100 sobre las retribuciones del convenio anterior.

Las retribuciones a percibir son las detalladas en el Anexo 1, las cuales se obtienen de incrementar el porcentaje del 1,5 por 100 a las que estaban en vigor al finalizar la vigencia del convenio anterior, es decir, una vez aplicada la cláusula de revisión establecida en el mismo.

El salario bruto individual será el total de la suma que forman los siguientes conceptos: Sueldo base, antigüedad, prima convenio y complemento personal si lo hubiere, al cual se le aplicará del mismo modo el citado incremento del 1,5 por 100.

Art. 29. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real, alcanzado durante el año 2014, registrase un incremento superior al 2 por 100 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, consistente en el exceso del índice referenciado sobre dicho 2 por 100, estando limitada dicha revisión a como máximo un 1 por 100.

Tal incremento en caso de producirse se abonará junto a la primera nómina que sea posible y con efectos retroactivos del 1 de enero de 2014, consolidándose y sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2015 y siguientes.

Art. 30. *Pagas extras.*—Las dos pagas extra reglamentarias de verano y Navidad se abonarán de acuerdo con las normas al respecto, en los meses de junio y diciembre.

Su cuantía será la que para cada grupo y subgrupo profesional figure en los totales de retribución del convenio en el Anexo 1, más la retribución por antigüedad que en cada caso corresponda y el complemento personal en su caso que cada persona tenga asignado.

Art. 31. *Retribución variable.*—Para incentivar la consecución de determinados objetivos específicos, así como los objetivos generales de la empresa, existe un sistema de retribución variable por cumplimiento de objetivos, personalizado y revisable anualmente, denominado Programa de Incentivos, y que aplica a todo aquel empleado que no tuviese otro plan personal y específico de bonus.

Se establece un porcentaje del 20 por 100 sobre el salario fijo anual del ejercicio de aplicación, como máxima retribución variable a percibir en función de los resultados alcanzados por los distintos objetivos fijados para ese ejercicio y para cada empleado en particular.

La determinación de dichos objetivos personalizados para cada ejercicio y trabajador, y la ponderación que cada uno de ellos ha de tener sobre el total de los mismos, será facultad de la dirección de la empresa.

La liquidación de dicho salario variable se realizará en el mes de marzo del año siguiente, una vez que los resultados finales hayan pasado a definitivos por cierre del período de auditoría de cuentas anuales. No obstante se considerará devengado a efectos de una hipotética liquidación y finiquito si el empleado ha permanecido en la empresa hasta el 31 de diciembre del ejercicio de aplicación.

## Capítulo sexto

### Asuntos varios

Art. 32. *Liquidación de haberes.*—La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, aproximadamente el día 25 de cada mes, y en todo caso siempre antes del último día hábil del mes.

Estos pagos se harán efectivos mediante transferencia bancaria, por lo que la fecha abono en cuenta de los haberes como queda expuesto en el párrafo anterior, no se puede determinar de forma exacta.

El personal de nuevo ingreso durante la vigencia de este convenio, acepta este solo pago mensual y la forma establecida de hacerlo efectivo.

Art. 33. *Ayuda de comedor.*—Durante la vigencia de este convenio su cuantía queda fijada en 8,05 euros por cada día laborable de jornada partida.

La revisión del importe de las comidas se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en los artículos 28 y 29.

Art. 34. *Dietas*.—Para todo el personal, la dieta diaria se establece en 42,80 euros y la media dieta en 21,40 euros. La empresa abonará aparte el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas como máximo.

Si por encontrarse cerrada la cafetería del hotel en el que se haga noche no se pudiera desayunar en el mismo y su importe no se incluyera en la factura, se justificará con la nota correspondiente en la liquidación de gastos, abonándose por consiguiente su importe aparte de la dieta.

A las dietas mencionadas se tendrá derecho de acuerdo con los siguientes horarios:

- Desplazamiento hasta las 14.00 horas: Derecho a comida.
- Desplazamiento hasta las 22.00 horas: Derecho a cena.
- Desplazamiento hasta las 24.00 horas: Derecho a alojamiento y desayuno.

La revisión del importe de las dietas se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en los artículos 28 y 29.

Art. 35. *Kilometraje*.—Los precios por kilometraje establecidos para compensar los gastos que se producen cuando un empleado pone su coche a disposición de la Empresa por motivos de trabajo, serán actualizados tanto al alza como a la baja, dos veces al año (los días 1 de enero y 1 de julio de cada año), de acuerdo con los últimos precios medios publicados en la página de Internet del Ministerio de Industria, de la gasolina 95 sin plomo, para todo el territorio nacional.

Art. 36. *Transporte*.—Todo el personal que históricamente viene disfrutando de ayuda por transporte o en su caso utilizando los vehículos que realicen alguna ruta subvencionada por la empresa, continuarán disfrutando de la misma, no siendo extensible este derecho para el personal de nueva incorporación, salvo acuerdo particular entre la empresa y el interesado.

Art. 37. *Prestaciones en baja por enfermedad o accidente*.—La empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal en este concepto hasta el 100 por 100 del sueldo real, en caso de enfermedad o accidente, desde el primer día. Esta cantidad se abonará en nómina bajo el concepto “complemento por enfermedad”.

Art. 38. *Gratificación por jubilación*.—Cada año, tan pronto como sea posible y una vez determinados los sueldos brutos anuales de cada trabajador resultantes de la aplicación del nuevo convenio colectivo para el año en cuestión, la empresa realizará una aportación a una póliza de seguros colectiva de vida, definida como el 1,5 por 100 del salario fijo anual, para cada empleado sujeto al presente convenio colectivo que figure en plantilla el 1 de enero y tenga una antigüedad mayor de seis meses.

De acuerdo con la legislación vigente para este tipo de compromisos, la empresa tiene externalizado este compromiso mediante la suscripción de la póliza número 802644 con la compañía de seguros “Vida Caixa”.

Art. 39. *Prestaciones por invalidez y muerte*.

- a) Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la compañía de seguros con la que se tiene contratada la póliza correspondiente, abonará al trabajador la cantidad de 39.065,79 euros a tanto alzado y de una sola vez, en caso de que se produzca el derecho a su devengo.

El derecho al devengo y percibo de las prestaciones pactadas nacerá:

1. Si se trata de accidente de trabajo en la fecha en que este tenga lugar.
2. Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto el cónyuge o derechohabientes.

Para cubrir esta contingencia, la Empresa tiene suscrita la póliza nº 858310 con la compañía de seguros “Vida Caixa”.

- b) Si por cualquier causa se produjera el fallecimiento o una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la compañía de seguros con

la que se tiene contratada la póliza correspondiente, abonará al trabajador o derechohabientes la cantidad de 21.035,43 euros a tanto alzado y de una sola vez.

Para cubrir esta contingencia, la Empresa tiene suscrita la póliza número 808310 con la compañía de seguros “Vida Caixa”.

La inclusión en el punto “b” del personal de nuevo ingreso estará supeditada a la aceptación del alta en la póliza por parte de la compañía de seguros con quien se tiene suscrita esta póliza.

Art. 40. *Horas Extraordinarias.*—Se podrán compensar las horas extraordinarias por un tiempo de descanso equivalente a una hora y cuarenta y cinco minutos por hora extraordinaria trabajada.

Excepcionalmente y por acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa se podrán abonar las horas extraordinarias por un importe cada una, equivalente a 1,75 veces del importe de una hora normal, siendo este último el resultado de dividir el sueldo bruto anual por el total de horas anuales según convenio.

Art. 41. *Ayuda Escolar por hijos.*—Durante la vigencia de este convenio se repartirá la cantidad de 6.500 euros a partes iguales entre todos los hijos de los empleados, mayores de tres años y que estén cursando algún tipo de estudios en un centro particular u oficial hasta nivel de licenciatura. Para tener derecho a percibir esta ayuda escolar será imprescindible presentar en el Departamento de Personal un justificante acreditativo matriculación en algún centro educativo.

Art. 42. *Formación.*—Cuando a juicio de la dirección de la empresa alguno de los trabajadores reúna condiciones para cursar determinados estudios, siendo estos considerados como aceptables, y dicho trabajador desee cursarlos, se le abonará el importe de la matrícula y libros para que pueda realizar su pretensión, siempre que lo lleve a cabo en un centro oficial o aceptado por la empresa.

Para poder optar a esta ayuda, la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con antelación a la formalización de cualquier compromiso.

Art. 43. *Circunstancias familiares.*—A los efectos de permisos retribuidos por circunstancias familiares, la empresa considerará equiparables las situaciones de matrimonios y de parejas consolidadas aún sin estar registradas estas últimas oficialmente en el registro de parejas de hecho. No obstante, la situación de convivencia deberá ser debidamente acreditada mediante cualquier mecanismo de prueba que se considere suficiente.

Art. 44. *Asamblea.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 45. *Garantías sindicales.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## CLÁUSULA ADICIONAL

### *Comisión paritaria*

— Naturaleza y funciones: La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

— Composición: La comisión se compondrá de seis vocales, tres por parte de los trabajadores y tres por parte de la empresa, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte entre las respectivas representaciones. Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.



- Convocatoria: La comisión se reunirá a instancia de cualquier de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que debe celebrar la reunión. La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados y en segunda convocatoria, el siguiente día hábil actuara con los que asistan teniendo voto únicamente un numero paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.
- Acuerdos: Los acuerdos o resoluciones serán adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del convenio y tendrán carácter vinculante si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y judiciales previstas en la normativa vigente.
- Discrepancias: Para solventar las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria a que se refiere el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan someterse 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.

### Anexo 1 (Vigencia 1 de Enero de 2014)

		Salario Base	Prima de Convenio	Total Mensual	Total Anual
	<b>Grupo I - Técnicos</b>				
588	Ingeniero Superior	1.440,18	789,50	2.229,68	31.215,52
587	Ingeniero Técnico	1.427,98	689,12	2.117,10	29.639,40
	<b>Grupo II - Administrativos</b>				
528	Jefe de Departamento	1.440,18	789,50	2.229,68	31.215,52
535	Jefe de Primera	1.427,98	488,26	1.916,24	26.827,36
537	Jefe de Producto	1.210,88	526,67	1.737,55	24.325,70
538	Jefe de Segunda	1.210,88	526,67	1.737,55	24.325,70
539	Oficial de Primera	1.178,80	476,70	1.655,50	23.177,00
544	Vendedor	1.178,80	445,51	1.624,31	22.740,34
545	Oficial de Segunda	1.139,50	443,99	1.583,49	22.168,86
550	Auxiliar Administrativo	1.104,87	384,50	1.489,37	20.851,18
	<b>Grupo III - Subalternos</b>				
571	Almacenero	1.178,80	448,11	1.626,91	22.776,74
577	Ordenanza	1.038,17	438,36	1.476,53	20.671,42
	<b>Grupo IV - Personal de Taller</b>				
590	Jefe de Taller	1.427,98	488,26	1.916,24	26.827,36
593	Oficial 1ª Taller	1.178,80	476,70	1.655,50	23.177,00
595	Oficial 2ª Taller	1.139,50	443,99	1.583,49	22.168,86
596	Oficial 3ª Taller	1.104,87	384,50	1.489,37	20.851,18
598	Aprendiz de Taller	994,38	346,05	1.340,43	18.766,02

(03/1.471/14)

