

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Knorr-Bremse España, Sociedad Anónima” (código número 28100861012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Knorr-Bremse España, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 15 de enero de 2015, 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; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 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 el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos 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.

Madrid, a 3 de noviembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

**CONVENIO COLECTIVO DE “KNORR-BREMSE ESPAÑA,  
SOCIEDAD ANÓNIMA”, 2014-2015****Capítulo 1****Ámbito y Denuncia****1. Ámbito.—1.1. Partes que lo conciertan.**

El presente convenio colectivo se concierta entre la dirección de la empresa “Knorr-Bremse España, Sociedad Anónima”, y la representación de los trabajadores de la misma.

**1.2. Ámbito Territorial.**

El presente convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma de Madrid.

**1.3. Ámbito funcional.**

El presente convenio obliga a la empresa y a todos los trabajadores que durante toda su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de la misma. En todo lo no pactado en este, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal (Siderometalúrgica) de la Comunidad de Madrid.

**1.4. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio será de aplicación para todos los trabajadores de la plantilla de “Knorr-Bremse España, Sociedad Anónima”.

No obstante, la aplicación al personal procedente de “Sociedad Española, Calefacción y Señales, Sociedad Anónima”, será efectiva a 1 de enero de 2015, una vez finalizada la vigencia del acuerdo preexistente.

**1.5. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014. El período de aplicación del mismo será de dos años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor, hasta el día 31 de diciembre del año 2015, salvo aquellos aspectos en los que se recoja en este acuerdo una duración distinta, es decir, aplicable durante parte del ámbito temporal o posterior a la vigencia general del acuerdo.

**1.6. Denuncia.**

La denuncia del presente convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse, por escrito y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De no mediar denuncia se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2016 en sus propios términos.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con un mes de antelación a la finalización de su vigencia. Igualmente, se comprometen a llegar a un acuerdo específico respecto a la ultra-actividad del presente convenio en caso de denuncia.

**1.7. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerado, superasen el nivel total del presente convenio.

En todo caso, no resultarán compensables ni absorbibles las retribuciones percibidas como complemento personal.

Tampoco resultará compensable ni absorbible el 50 por 100 del importe que supusiera la promoción con el consiguiente cambio de nivel o clasificación dentro del grupo profesional correspondiente. No resultará aplicable en caso de reclasificación profesional que no lleve aparejada una promoción.

**2. Política salarial. Conceptos retributivos del presente convenio.—2.1. Conceptos recogidos:**

- a) De carácter fijo:
  - Salario base.
  - Antigüedad.

- Pagas extraordinarias.
- Retribución voluntaria.
- Complemento personal.
- b) De carácter variable:
  - Bonus KPS.
  - Horas extraordinarias.
  - Plus de trabajo en día no ordinario.
  - Puntualidad.
- c) Complementos y suplidos:
  - Nocturnidad.
  - De transporte.
  - De viaje.
  - De mando.
  - De comida.
- d) Reconocimiento de años de servicio:

Estos conceptos y sus respectivos valores serán recogidos en tablas anexas a este convenio.
- e) Esquema específico aplicable al trabajo en centro especial de empleo de Ocaña.
- f) Esquema específico aplicable al colectivo de asistencia técnica (SAT) y puesta en marcha (Commissioning).

## 2.2. Definición y valoración económica:

### A) De carácter fijo:

#### Salario Base.

De acuerdo al Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y en cumplimiento de la D.A. Novena de adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional, se establecen seis grupos profesionales, en los cuales se encuadran las actuales categorías. Dichos grupos son:

- Personal operario.
- Personal administrativo.
- Personal de informática.
- Personal de oficina técnica.
- Personal de organización del trabajo.
- Personal empleado (otras funciones).

Los diferentes niveles dentro de cada grupo constituirán la clasificación en cada grupo y mantendrán la misma denominación formal que venían teniendo las categorías.

Se acuerda un incremento del 0,5 por 100 sobre los valores recogidos en las categorías vigentes en 2013, efectivo a 1 de enero de 2014.

Igualmente, se acuerda un incremento del 0,5 por 100 de las tablas salariales a 1 de enero de 2015 y una reducción posterior del 10 por 100, siendo el resultante el valor vigente desde el 1 de enero de 2015.

El exceso percibido por los trabajadores de alta a la firma del convenio, se tratará acorde a los siguientes términos:

1. La diferencia entre las clasificaciones del grupo profesional correspondiente 2014 y 2015, se recogerá en un 30 por 100 en el concepto retribución voluntaria y en un 70 por 100 en complemento personal.
2. En el caso del personal procedente de Frenos, la diferencia entre las tablas del 2014 de ambos convenios, irá destinada íntegramente al complemento personal.

En tabla anexas, se indicará la equivalencia al Convenio del Metal para futuras referencias.

#### Antigüedad.

Se devengará un máximo de cinco quinquenios durante su vida laboral en esta empresa.

Se hará efectivo a partir del mes siguiente que cumpla el quinquenio cuyo valor será el establecido en las tablas salariales por 16 pagas.

Aquellos que viniesen percibiendo un número mayor de quinquenios a 31 de diciembre de 2014, los mantendrán al valor y derecho que correspondiese en la fecha de su reconocimiento y se percibirá en un complemento personal de antigüedad.

Pagas extraordinarias.

Se abonarán 4 pagas extraordinarias.

El importe de las mismas es la suma de los conceptos de carácter fijo aplicados en las nóminas de cada persona.

Las pagas extraordinarias se prorratearán durante los 365 días del año.

El devengo de las pagas de junio y diciembre será semestral y proporcional al tiempo de alta en la empresa. La de marzo y septiembre tiene un devengo anual e igualmente proporcionales al tiempo de alta.

Las fechas de su vencimiento y de pago coincidirán con la nómina ordinaria de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre

Complemento personal y retribución voluntaria.

El carácter de complemento personal lo excluye de posibles compensaciones y absorciones futuras, salvo acuerdo individual o colectivo en contrario.

Tampoco resultará compensable ni absorbible el 50 por 100 del importe que supusiera la promoción con el consiguiente cambio de nivel o clasificación dentro del grupo profesional correspondiente. No resultará aplicable en caso de reclasificación profesional que no lleve aparejada una promoción.

B) De carácter variable:

Bonus KPS.

En el 2014, este concepto se regula por las definiciones establecidas en los convenios precedentes de Frenos y Merak.

Este incentivo pretende adecuarse al esquema productivo actual y facilita la integración de las dos divisiones de KB España, serán aplicables desde el 1 de enero de 2015, una vez desarrollada la definición del indicador y su aplicación en conjunto con el comité de empresa, recogida en los anexos correspondientes.

I. Ámbito subjetivo de aplicación:

Trabajadores con dedicación 100 por 100 en cualquiera de las actividades, los indicadores propios de cada actividad + los comunes.

Trabajadores con dedicación a ambas actividades, con independencia del porcentaje de dedicación, 50 por 100 de los de cada actividad + los comunes.

Se determinará por la asignación a último día del mes tomado en consideración para el cálculo de los indicadores.

II. Ámbito objetivo. Indicadores propuestos.

Comunes: absentismo y accidentabilidad.

Frenos: Delivery Performance “externo”, DP Reparaciones, Delivery Quality, Cost of Poor Quality (CPQ).

Merak: Delivery Performance “externo”, DP Reparaciones, Delivery Quality, y Productividad (Getafe-Ocaña).

En los casos que el KPI coincide con un indicador definido por el Grupo Knorr-Bremse, el objetivo 100 por 100 se adaptará anualmente al que establezca éste, acordándose con el comité de empresa, en su caso, la adaptación gradual a lo largo del año.

## III. Valor económico y ponderación.

INDICADORES	OBJETIVO	VALOR/ANUAL	IMPORTE DEVENGO
		3.160,00	
<b>Comunes</b>		<b>400,00</b>	
Absentismo	trimestral	400,00	100,00
<b>Frenos</b>		<b>2.760,00</b>	
Delivery Performance "externo"	mensual	780	65
DP Reparaciones	mensual	600	50
Delivery Quality	mensual	600	50
Cost of Poor Quality	mensual	780	65
<b>Merak</b>		<b>2.760,00</b>	
Delivery Performance "externo"	mensual	780	65
DP Reparaciones	mensual	600	50
Delivery Quality	mensual	600	50
Productividad Ocaña-Getafe	mensual	780	65
Accidentabilidad	constante	630	según tramos 20/40/60 días

Los tramos para el indicador de Accidentabilidad se fijan de la siguiente forma:

Primer tramo. Los 20 primeros días sin accidentes 20,00 euros.

Segundo tramo. Los 40 primeros días sin accidentes 20,00 euros.

Tercer tramo. Los 60 primeros días sin accidentes 25,00 euros.

## IV. Implementación y seguimiento.

El resultado de los mismos será objeto de una reunión mensual, en la que se hará un seguimiento de la evolución de los mismos así como de las medidas aplicadas en su mejora.

Las cantidades no percibidas en cada uno de los indicadores constituirán un fondo o "bote", aplicable sobre la superación del objetivo máximo en meses futuros. Las percepciones en el concepto bonus no superarán, en ningún caso, el valor asignado anualmente.

Igualmente, se crea una comisión de seguimiento de resultados de todos los target de los indicadores, con periodicidad trimestral y en la que estará presente la alta dirección de la empresa. Su objetivo será analizar los resultados de los indicadores y en caso necesario tomar las medidas que se consideren oportunas para la consecución de objetivos marcados. Implica el compromiso por parte de la dirección de modificar estos objetivos, en el caso de la no consecución de los mismos sistemáticamente a pesar de haberse puesto todos los medios y el esfuerzo razonablemente necesario y si ha conllevado un perjuicio en la percepción del bonus a igual rendimiento.

Horas extraordinarias en días establecidos como laborales en el calendario de Knorr-Bremse.

Se entenderá por hora extra aquella no planificada y que se solicite su realización en el mismo día. En aquellos casos que el trabajador no haya realizado aún 80 horas retribuidas, podrá optarse por su compensación económica.

La normativa legal aplicable establece la preferencia de compensación de las horas extras con tiempo de descanso equivalente.

Se acuerda establecer su recuperación en los siguientes seis meses a su realización y que el cómputo será de una hora de trabajo por una hora de descanso.

En aquellos casos que el trabajador no haya realizado aún 80 horas retribuidas, podrá optarse por su compensación económica. Cualquier excepción, será acorde a la legislación vigente y previa información al comité.

El valor de las horas extraordinarias compensadas económicamente, se pagará la mayor de las siguientes cantidades:

- Para el 2014, el valor vigente a 31 de diciembre de 2013.
- La recogida en la tabla anexa, resultante de incrementar un 1 por 100 el valor vigente a 31 de diciembre de 2013.
- La resultante entre la retribución de carácter fijo (salario base, antigüedad, retribución voluntaria y complemento personal)/jornada anual en horas.

Cualquier variación de este valor será consensuado con el comité de empresa.

Horas extras realizadas en fines de semana, vísperas de puente y días establecidos como festivos en el calendario.

Se opta de manera general por su compensación en tiempo de descanso equivalente, a razón de una hora de descanso por cada hora extra realizada.

Adicionalmente, cada hora extra realizada se compensará con un plus de trabajo en día no ordinario, equivalente al valor establecido en el convenio vigente para la hora extra ordinaria.

Plus de puntualidad.

Se pagará a todo el personal que tenga como máximo dos faltas de puntualidad superiores a cinco minutos en el mismo mes.

Dichas faltas de puntualidad no serán consideradas a efectos de la percepción del plus, con independencia de la obligación general vigente de observar puntualidad en el cumplimiento de la jornada.

La cuantía mensual será 31 euros en 2014 y 31,12 euros en 2015, por doce mensualidades.

Cálculo y liquidación de variables.

El cálculo y liquidación de variables se realizará en base a un mes ordinario, tanto para el Bonus KPS, horas extras u otros de naturaleza similar, tomándose en consideración los resultados del mes anterior.

Excepcionalmente, en el caso de la finalización de la relación laboral por cualquier causa, se abonará según los valores del último porcentaje de bonus conocido.

#### C) Complementos y suplidos.

Nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 percibirán un complemento de nocturnidad equivalente al 25 por 100 calculado sobre salario base del convenio del metal.

Transporte.

La compensación por kilómetro recorrido en vehículo propio se establece en 0,29 euros.

En el caso de iniciar la actividad en un lugar distinto al centro de trabajo habitual, se entenderá compensable la distancia que exceda del desplazamiento a dicho centro. El tratamiento fiscal será el que determine la legislación aplicable, vigente en cada momento.

Compensación por viaje.

En el caso de viajes en territorio nacional o internacional, se percibirá un complemento fijo diario según la siguiente tabla:

CON PERNOCTA		SIN PERNOCTA
Nacional	Internacional	
40 €	52.25 €	15 €

Dicho concepto compensa y absorbe a fecha de 1 de enero de 2015 el plus por día de pernocta de 40 euros brutos/día que se recogía en el convenio anterior para el colectivo SAT y puestas en marcha, y se ha venido percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2014, sin que en ningún caso, correspondiera una revisión de lo percibido en 2014.

La compensación sin pernocta solo corresponderá si no se percibe ninguna VPT o complemento equivalente de puesto de trabajo por las condiciones especiales relativas a movilidad geográfica, y siempre que se realice la actividad laboral fuera del centro de trabajo habitual, prolongando la jornada más allá de las 16:00 por al menos dos horas y el regreso sea antes de las 20:30.

En el caso de prolongación de la jornada fuera del centro de trabajo habitual más allá de las 15:20, la comida será a cargo de la empresa y se liquidará por nota de gastos autorizada por su jefe.

Las horas de viaje realizadas fuera de la jornada habitual pactada, se compensarán con un complemento variable de viajes, según los grupos profesionales y acorde a los valores reflejados en la tabla salarial adjunta.

#### Complemento de mando.

Aquellos operarios que realicen funciones de supervisión o mando responsable jerárquico del área en la que desempeñe su trabajo, cobrarán un complemento de 1.526 euros brutos anuales, distribuido en 12 mensualidades. En el caso de asignación temporal de dichas funciones, se percibirá un complemento durante el tiempo de asignación de 7 euros brutos por día laborable.

Dicho complemento conlleva la obligación de realizar las tareas de supervisión, coordinación y reporte que resulten aplicables.

Tanto en el caso de asignación organizativa estable o temporal, implica el reconocimiento formal de la empresa de la realización de las funciones descritas anteriormente.

Este concepto absorbe y compensa cualquier otra forma de retribución por el mismo concepto acordada anteriormente de manera individual.

#### Complemento comida.

La empresa correrá con los gastos derivados de la comida a partir de dos horas, tanto de jornada ordinaria irregular como de horas extraordinarias de trabajo realizado, cuyo valor neto será de 9 euros para todos los trabajadores. En caso que los menús en la zona de ubicación de la empresa (se establece como tal los establecimientos comprendidos en el radio de 1 Km. de dicha ubicación) superasen los 9 euros, esta cantidad será incrementada hasta llegar a dicha subida, no siendo nunca superior al máximo legalmente exento a efectos fiscales.

En el caso de prolongación de la jornada fuera del centro de trabajo habitual más allá de las 15:20, la comida será a cargo de la empresa y se liquidará por nota de gastos autorizada por su jefe.

#### D) Reconocimiento de años de servicio.

Se abonará al personal afectado en función de las siguientes condiciones:

- A los 20 años de servicio: 1 mensualidad.
- A los 25 años de servicio: 2 mensualidades.
- A los 30 años de servicio: 1 mensualidad.

El valor de la mensualidad es el considerado para el pago de las pagas extraordinarias. Estos conceptos se abonarán al mes siguiente de su vencimiento.

Esta retribución compensa y absorbe cualquier otra percepción dineraria o en especie que se viniera percibiendo por este concepto.

Resultará de aplicación a 1 de enero de 2014.

#### E) Régimen aplicable a la prestación de servicios en el contexto del Acuerdo con Instituciones Penitenciarias (Ocaña) durante la vigencia de dicho acuerdo en las condiciones actuales.

##### I. Complemento de destino.

Se percibirá este complemento por día de trabajo en Ocaña, según tabla apartado V, en aquellos casos en que se realice la jornada completa del Centro Penitenciario o la establecida por la empresa en dicho proveedor, previa asignación formal de carácter habitual o temporal a Ocaña, autorizada por el Director correspondiente y la Dirección de RR.HH., en cualquiera de los turnos allí establecidos.

La no realización de la jornada completa excluirá de modo automático su percepción, con la única excepción de la realización parcial de la jornada debido a ausencias remuneradas establecidas en la ley, en cuyo caso se percibirá dicho complemento.

A título meramente enunciativo, su percepción compensará las siguientes peculiaridades y flexibilidad exigida en la prestación:

- Inicio y fin de la jornada laboral en Ocaña.
- Adaptación al horario acordado con el centro penitenciario.
- Tiempos no efectivos de trabajo asociados al régimen penitenciario y peculiaridades del centro.
- Adaptación del calendario laboral al que resulte aplicable en dicho centro.
- Cualquier otra modificación derivada de la propia naturaleza del centro, coherente con el ordenamiento laboral vigente.

- II. Abono de gasto de manutención y desplazamiento adicional.  
En estos casos, y dada la necesaria realización de la jornada en horario partido, la comida será a cargo de la empresa hasta 9 euros/día, abonada mediante la correspondiente nota de gastos o cualquier otro medio de compensación de dicho gasto que se pudiese establecer. Su cotización y tratamiento fiscal será el que determine la legislación aplicable, vigente en cada momento. En el caso de que la distancia hasta dicho centro sea mayor que la que hubiese de realizar hasta el centro de trabajo de KB España, se abonará el kilometraje resultante del exceso o se facilitará el desplazamiento mediante un medio colectivo de transporte adecuado.
- III. Complemento hora de trabajo en Ocaña.  
Se percibirá un complemento según tabla apartado V, adicional al valor de la hora correspondiente a la clasificación dentro del grupo profesional correspondiente del trabajador, por cada hora de trabajo efectivo en Ocaña, con independencia de que sea el destino habitual del trabajador o de la realización de la jornada completa de dicho centro. Se determinarán como horas efectivas las recogidas en el sistema de fichaje del centro, excluyendo tiempos de descanso u otros tiempos no efectivos de trabajo. Este complemento hora es independiente de la percepción o no del complemento de destino.
- IV. Jornada irregular y horas extras.  
Lo dispuesto respecto a jornada irregular, horas extras, y sábados y festivos en el Convenio vigente, resultará igualmente de aplicación para los trabajadores destinados en Ocaña, con las excepciones siguientes derivadas de las peculiaridades del centro:
- En el caso de que resulte necesario realizar horas adicionales a la jornada habitual, con la finalidad de cubrir ausencias u otras incidencias no previsibles, las primeras 80 horas serán preferentemente retribuidas y de obligado cumplimiento, con independencia de que se tenga en cuenta lo establecido en el 3.4 del convenio vigente.
  - El valor de la hora extra definido en el convenio se incrementará con un complemento adicional con según tablas apartado V.
  - En el caso de horas extras realizadas en fin de semana, tanto para los trabajadores destinados como para cualquier otro trabajador, se mantiene la obligatoriedad de compensación con tiempo de descanso, el plus de trabajo en día no ordinario. incrementándose igualmente con un complemento adicional con según tablas apartado V.
- V. Tablas VPT y complementos Ocaña.

	Valor VPT Ocaña diaria	valor complemento Ocaña hora ordinaria	valor complemento Ocaña hora extra	valor complemento Ocaña plus de trabajo sábado
<b>Personal operario</b>				
Oficial experto	14,99	3,84	5,31	5,31
Oficial de primera	14,85	3,80	5,31	5,31
Oficial de segunda	14,46	3,70	5,14	5,14
Oficial de tercera	14,09	3,61	4,99	4,99
Especialista/Mozo especialista	14,00	3,58	4,95	4,95
Peón	12,87	3,29	4,78	4,78
<b>Personal organización del trabajo</b>				
Técnico experto de organización	16,11	4,12	6,38	6,38
Técnico de organización de primera	14,86	3,80	5,86	5,86
Técnico de organización de segunda	13,91	3,56	5,45	5,45
Auxiliar de organización	13,39	3,43	5,23	5,23

- F) Condiciones especiales aplicables al personal del servicio de asistencia técnica al cliente (SAT) y puestas en marcha (Commissioning).  
Condiciones para el personal que realice su trabajo en el departamento del SAT o puestas en marcha como técnico, tanto de manera estable como temporalmente, y por el tiempo que prestase sus servicios en el mismo. Por asignación temporal se entiende al menos quince días.



#### Condiciones Generales.

Como condición principal se parte de la base, de que, un operario especializado de SAT o puestas en marcha tiene unas condiciones laborales distintas y diferenciadas de las del resto del personal de “Knorr-Bremse España”, y en consecuencia repercuten directamente en el cumplimiento del convenio general en todo su contenido. Por este motivo se acuerdan estas condiciones adicionales para adecuarse a las condiciones especiales de estas actividades y que en el resto de puntos no contemplados en este apartado, se acogerá al convenio general.

Por la propia naturaleza del servicio, el lugar de prestación del mismo podrá ser las instalaciones del cliente u operador y el horario de prestación del servicio podrá adaptarse a las necesidades del mismo. En lo posible y dentro de los recursos disponibles, se facilitará el desplazamiento a dichas instalaciones con los vehículos de empresa. En su otro caso, se utilizará el transporte público o se compensará el coste del transporte en vehículo propio de acuerdo a la compensación por kilometraje establecida en este convenio (2.C. Complementos y suplidos-transporte).

Igualmente, podrán establecerse diferentes turnos de trabajo cuando el servicio prestado así lo requiera, respetando en todo caso el descanso legalmente establecido entre jornadas. En el caso de que la jornada establecida no coincida con los horarios establecidos en este convenio en el capítulo 3º o la jornada acordada para la mejor cobertura del servicio, las horas extraordinarias adicionales serán percibidas como extraordinarias con independencia de la percepción de la VPT SAT. En el caso de que la jornada se realice en horario nocturno, la VPT SAT compensará y absorberá el plus de nocturnidad.

#### Condiciones Económicas.

1. Esquema retributivo para el personal del SAT y puestas en marcha.
  - Salarios según grupos profesionales y clasificación respectiva.
  - Teléfono 80 euros brutos/mes. Este plus implica la obligación de estar localizable de lunes a viernes fuera de horario de trabajo establecido cuando la empresa así se lo requiera.
  - Disponibilidad horaria: Cuando por las obligaciones contractuales adquiridas por la Compañía y con el fin de garantizar la atención al cliente, sea necesario el servicio 24 horas de lunes a viernes, se asignará al cliente los técnicos que fueran necesarios, finalizando éstos su jornada laboral normal a las 8 horas efectivas de trabajo.

Con el fin de prestar el adecuado servicio, se acuerda:

- Se asignarán dos técnicos siempre que la actividad requiera al menos dos personas para la realización del trabajo.
- Un responsable del SAT o puestas en marcha estará disponible telefónicamente para la realización de consultas o toma de decisiones que excedan el ámbito de conocimiento o de decisión del técnico.
- Cada técnico no estará disponible en este servicio más de una semana al mes, salvo circunstancias excepcionales o necesidades ineludibles del servicio o que se hubiera acordado contractualmente de manera individual.
- Durante este período, se respetará el horario de 8h, al margen de las intervenciones vinculadas a la guardia, con la finalidad de garantizar el descanso necesario.

En el caso de que hubiera que realizar una jornada irregular distinta de la habitual, todas las horas trabajadas a partir de las 8 horas efectivas se considerarán horas extras. Durante el período de disponibilidad, se cobrará un plus de guardia de 20 euros semanales.

- Plus disponibilidad fines de semana, puentes y festivos según calendario laboral, 60 euros brutos/día. Este plus implica la obligación de estar localizable y disponible en un área de 100 kilómetros del centro de trabajo durante las 24 horas. Se percibirá cuando se solicite dicha disponibilidad por parte de la empresa.

En caso de realización de horas extraordinarias durante fines de semana, puentes y festivos según calendario laboral, sin implicar a su vez la disponibilidad fuera del tiempo de trabajo efectivo acordado, serán de aplicación las condiciones generales del presente convenio. Por tanto, no im-

plica la disponibilidad durante el fin de semana ni la percepción del plus de disponibilidad.

2. Plus valoración puesto de trabajo:

Este plus cubre la posible jornada irregular consecuencia de la prestación de servicios de forma ocasional, por ejemplo averías imprevistas, trabajos que no se pueden llevar a cabo durante el horario efectivo establecido, etcétera, hasta las 18:00/19:00 (dependiendo del inicio de jornada, 06:00 o 07:00) de los días laborables, así como las especiales condiciones de trabajo de los técnicos de campo SAT y puestas en marcha, derivadas de la naturaleza del servicio al cliente, que puede implicar el desplazamiento a sus instalaciones, transportes de equipos, herramientas u otros útiles de trabajo.

	2014 €/mes	2015 €/mes
a) Oficial de primera y superior	600	606
b) Oficial segunda	550	556
c) Oficial de tercera y peón	500	505

Este plus se abonará en 12 pagas, incluyéndose por tanto en la retribución de las vacaciones.

Esta distribución irregular será exigible al personal indefinido de plantilla sin necesidad de acuerdo individual, con las siguientes excepciones, donde requerirá acuerdo individual previo:

- 1) En las contrataciones de carácter temporal.
- 2) Contratos cuyo objeto sea la realización de operaciones de mantenimiento básicas que no requieran de la titulación oficial y/o experiencia requerida para la clasificación como oficial dentro del grupo profesional de operarios, en cualquiera de sus niveles.

En estos casos, las horas de distribución irregular de jornada se considerarán como horas extras en su integridad.

Día de pago.

El pago de las nóminas mensuales se efectuará el último viernes de cada mes, salvo que causas organizativas o de fuerza mayor lo impidan. En este caso, se comunicará al comité de empresa la fecha efectiva de pago.

3. *Jornada de trabajo y calendario laboral.*—3.1. Jornada laboral.

La jornada de trabajo durante el período de vigencia de este convenio será de 1.764 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, distribuido en 218 días laborables.

3.2. Calendario laboral.

Se establece en el presente convenio, que el calendario laboral durante la vigencia del mismo, deberá necesariamente estar acordado por las partes como fecha límite el 30 de noviembre del año anterior a su aplicación.

Se adjunta calendario laboral correspondiente al año 2014 y 2015.

3.3. Tiempo de trabajo efectivo y descansos.

A efectos de interpretar la extensión y limitaciones de jornadas, habrá de tenerse en cuenta la regulación vigente, con los siguientes principios básicos recogidos actualmente:

- a) Descanso entre jornadas: deberá existir un mínimo de doce horas entre el final de jornada y el comienzo de la siguiente. En el caso de especiales condiciones de aislamiento o lejanía, se debe respetar un descanso mínimo de diez horas entre jornadas.
- b) Descanso mínimo semanal de día y medio a la semana acumulables durante dos semanas seguidas.

Todo el personal en jornada continuada dispondrá exclusivamente de quince minutos de descanso, que se añadirán a las jornadas señaladas en el punto 3.4.

En los casos en los que no se pueda realizar dentro del horario previsto, se cambiará previa comunicación al comité de empresa por un período igual de tiempo dentro del mismo día. El tiempo de descanso no se considera de trabajo efectivo.

Las jornadas laborables establecidas, se deben entender como “tiempo efectivo”, de manera que, tanto al comienzo, como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El personal cuya jornada y horario está regulada en el presente convenio, contará con un día (ocho horas) y dos horas de libre disposición distribuidas y descontadas del horario diario en cómputo anual. La fecha para su disfrute se acordará con el jefe o responsable respectivo, de manera general y salvo acuerdo mutuo, con al menos una semana de antelación.

#### 3.4. Horarios.

Horario general efectivo a partir del 1 de enero de 2014:

Entrada 7:00 horas y salida a las 15:20 horas con descanso de quince minutos.

De manera general, cuando no se realice la prestación de servicios dentro del horario general, se deberá buscar el equilibrio que facilite la conciliación entre la vida profesional y personal y las necesidades organizativas de la empresa, concretado en la búsqueda de soluciones que contemple la relación a largo plazo ente empresa y trabajadores.

#### 3.5. Jornada flexible.

Para puestos de oficina, siempre y cuando sea posible, se podrá elegir la jornada flexible que consistirá en entrar hasta las 8:00 horas y recuperar esa hora diaria. La recuperación será a lo largo del mes en curso a partir de las 16:00 horas, o cualquier otro día no laborable según el calendario de la compañía y de mutuo acuerdo con el responsable directo. No siendo inferior la jornada laboral a 8 horas diarias en cómputo mensual con control de fichaje.

La empresa se compromete a atender y responder razonadamente las solicitudes de operarios que pudieran surgir, y atenderlo de manera excepcional en su caso, informando al comité de empresa.

#### 3.6. Distribución irregular de la jornada anual (bolsa de horas).

El objetivo de esta distribución irregular es permitir la planificación del tiempo acorde a las exigencias de los proyectos, teniendo en cuenta la jornada anual.

El 10 por 100 de la jornada anual constituirá la jornada irregular (“bolsa de horas”), realizándose en horario distinto del habitual.

Se planificarán semanalmente y se recuperarán con descanso equivalente en los siguientes doce meses. Las horas planificadas no se podrán cambiar en el mismo día.

La bolsa de horas aplica exclusivamente a los días definidos como laborables en el calendario vigente, exceptuándose las vísperas de puente y días establecidos como festivos en nuestro calendario.

Se acuerda establecer una comisión de seguimiento periódico de la evolución del uso de la jornada flexible y el disfrute de horas de descanso asociado.

#### 3.7. Turnos.

De acuerdo a las necesidades organizativas y de producción y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, se podrá establecer trabajo a turnos, de obligado cumplimiento para los trabajos requeridos. Asimismo, la dirección podrá estimar en cualquier momento la supresión de los turnos, por razones organizativas.

Los trabajadores que realicen los turnos podrán recuperar, fuera de la jornada ordinaria, las horas ordinarias que no hubiesen sido trabajadas durante las vísperas de los puentes establecidos en el calendario laboral, siempre de mutuo acuerdo con la empresa y que sea posible sin afectar las necesidades organizativas y productivas, adelantando de este modo el descanso y facilitando la conciliación entre la vida profesional y personal.

Se avisará como mínimo con una semana de antelación a los trabajadores que tengan que trabajar a turno tanto del inicio como de la finalización del trabajo a turnos, y se abonarán como mínimo quince días, siendo la gratificación mensual de 94,72 euros. Este complemento absorbe el plus de nocturnidad de los últimos diez minutos del turno.

En el turno de tarde, habrá un coordinador o jefe de equipo o persona responsable del referido turno, siendo comunicado al personal dicho responsable. En este último caso, se cobrará el complemento de mando recogido en el articulado anterior.

El turno será rotativo semanalmente, salvo acuerdo entre dos o más trabajadores asignados al turno. El trabajador que esté a turno durante 3 meses tendrá la posibilidad de solicitar el cambio al horario de trabajo del presente convenio, siempre que se tenga la posibilidad de poner un sustituto.

Los miembros del comité estarán en el mismo turno siempre que sea posible.

El vigilante avisará al servicio de taxi o ambulancia si fuera necesario en caso de accidente u otras razones excepcionales.

Las horas nocturnas se abonarán en base al salario que establece este convenio (2.C. Complementos y suplidos-nocturnidad). A estos efectos, se entenderán como nocturnas las realizadas entre las 22:10 y las 06:00 horas.

Este sistema de turnos no será de aplicación para el personal de nueva contratación que la empresa contratase en horario diferente al general y no rotatorio.

Horario de trabajo aplicable, sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio:

— Horario de turno de mañana:

De 6 horas a 14:10 horas, con quince minutos de descanso, de 10:30 horas a 10:45 horas.

— Horario de tarde:

De 14 horas a 22:10 horas, con quince minutos de descanso, de 19:30 horas a 19:45 horas.

Variaciones por necesidades del servicio.

Atendiendo a las circunstancias del puesto de trabajo y la necesidad del servicio realizado se podrá realizar la jornada ordinaria en distinto horario que el establecido como general y pudiendo modificarse horarios tanto del horarios ordinario como el de los turnos establecidos en convenio actual, previa comunicación y acuerdo con el comité y avisando a los afectados con la suficiente antelación.

Comunicación de ausencias.

Deberá seguirse el procedimiento establecido para la comunicación de las mismas.

Inicio del cómputo de los permisos retribuidos.

Si bien la ley no define explícitamente si se inicia en el día natural o hábil siguiente, y a falta de definición se ha de entender natural, la práctica comercial de muchas empresas ha concretado y racionalizado su uso y aplicación de mutuo acuerdo.

En este sentido, se acuerda que si el inicio del disfrute del permiso se produce durante la jornada laboral e implica el abandono del puesto de trabajo, este día contará como el primero de permiso. Si se produce posteriormente, será este el computado como primero.

Permisos excepcionales no retribuidos y recuperables.

En aquellos casos de enfermedad grave o situaciones familiares especiales que superen los límites establecidos legalmente y requieran de un tratamiento específico e individualizado, la empresa se compromete a atender y responder razonadamente las solicitudes de operarios que pudieran surgir, y atenderlo de manera excepcional en su caso, informando al comité de empresa.

4. Aspectos sociales.—4.1. Fondo para anticipos.

Se establece la creación de un fondo para anticipos, de carácter personal y para vivienda, de 120.000 euros con el siguiente criterio:

La petición de un anticipo A o B requiere haber saldado la devolución de otro preexistente y mantener una relación laboral de carácter indefinido.

Trimestralmente se informará al comité de empresa del saldo disponible en dicho fondo.

A) Anticipos de carácter personal.

Se fija la cuantía máxima de estos anticipos en 1.800,00 euros a descontar en doce mensualidades.

B) Anticipos para vivienda.

Se fija la cuantía máxima de estos anticipos en 3.600,00 euros a descontar en veinticuatro mensualidades. Debe aportarse presupuesto aceptado de compra o reforma y justificar el pago posterior.

4.2. Jubilaciones parciales.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y regulación posterior, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo las condicio-

nes generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa, certificado original de la vida laboral, junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada, con una antelación de al menos seis meses a la fecha prevista para la jubilación parcial.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial serán los que marca la ley.

La reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato parcial y por escrito en modelo oficial.

La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán pactarse previamente con la empresa, prevaleciendo el puesto, horario y turno que tenía el trabajador antes de pasar a la jubilación parcial.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

La empresa considerará dicha solicitud teniendo en cuenta la posibilidad de realizar el contrato de relevo mencionado, informando en todo caso al comité de empresa.

5. *Política de empleo. Contratación.*—La utilización de la contratación temporal y ETT's se ha de realizar dentro de los supuestos previstos por la legislación aplicable. En ambos casos la remuneración será en las mismas condiciones definidas en este convenio, salvo mejoras de carácter individual.

Asimismo, serán notificadas a los interesados, las prórrogas efectuadas, como consecuencia de los vencimientos de los contratos temporales conforme vayan surgiendo, cuando éstos vayan a producirse, con la suficiente antelación (quince días), con excepción de aquellos que llegado su término se extingan, bien por terminación del tiempo convenido en el contrato, por no haber superado el período de prueba, o cualquier otro caso, estaremos a lo que disponga la legislación vigente en la materia.

Serán comunicados a los interesados, con la suficiente antelación, aquéllos contratos que como consecuencia de haber agotado el tiempo máximo que permite la contratación temporal, pasen a la condición de indefinidos; salvo que se proceda a su extinción, por terminación del tiempo convenido en el mismo, o por cualquier otro motivo, sea cual fuere, de los consignados válidamente en el contrato. En cualquier otro caso de los no contemplados en este apartado, nos remitiremos a lo que disponga la legislación vigente en la materia.

El presente acuerdo incluye una mejora en la competitividad de la empresa, al reducir el coste fijo de acceso al empleo, tanto indefinido como temporal, a la vez que aumenta la retribución variable ligada al logro de resultados. Dicho acuerdo se basa en el objetivo común de creación de nuevos puestos de trabajo o ampliación de personal.

6. *Igualdad de trato y oportunidades.*—Las partes negociadoras del convenio son conscientes de la importancia que la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene y comparten el objetivo común de seguir impulsando las políticas de igualdad, conciliación de la vida familiar y profesional, así como el compromiso de seguir velando por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, poniendo especial atención en el cumplimiento de estos principios en las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribuciones y ambiente laboral.

La comisión negociadora del convenio acuerda la creación de una comisión paritaria formada por tres representantes de la compañía y tres representantes de los trabajadores, que velará por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, reforzando un entorno libre de cualquier tipo de acoso o discriminación por razón de género, edad, raza, religión o cualquier otra de índole personal.

Para ello, la comisión paritaria, analizará periódicamente la situación sobre igualdad en la compañía y podrá proponer y negociar la adopción de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, con el fin de continuar trabajando en la mejora de la situación de igualdad de trato y oportunidades.

Ambas partes se comprometen y obligan a mantener reuniones periódicas para lograr los fines descritos.

Cualquiera de las representaciones podrá convocar a la otra con antelación de quince días a la fecha propuesta, salvo situaciones excepcionales.

### 7. Aspectos generales.—7.1. Enfermedad y accidente de trabajo.

#### Enfermedad.

En aquellos casos que se encuentren en situación IT se abonará:

- Durante los veinte primeros días se pagará el 60 por 100 de la base de cotización de contingencias comunes.
- Del 21 día en adelante, al 85 por 100 (con un tope de doce o dieciocho meses a criterio médico precedente a la solicitud de invalidez).

Se tomará como base la de contingencias comunes del mes anterior a la baja, calculada de acuerdo a los porcentajes indicados anteriormente.

En cualquier caso, los afectados no cobrarán, una vez aplicados los porcentajes correspondientes, cantidades inferiores a los conceptos devengados como fijos en el mes anterior a la baja.

Si esto se produjese, se aplicará un complemento, por la diferencia entre los conceptos fijos y el resultado del porcentaje aplicado a dicha base.

#### Accidente de trabajo.

En aquellos casos que se encuentren en situación de A.T. E.P. se abonará:

- Total de días al 100 por 100 de la base de A.T. E.P.

Se tomará como base la de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional del mes anterior a la baja, calculada de acuerdo con el porcentaje indicado anteriormente.

#### Seguro de vida y accidentes.

La empresa contratará un seguro de vida y accidente con un capital asegurado de 36.060,73 euros. Las coberturas quedarán especificadas en la póliza.

### 7.2. Seguridad y salud laboral.

Tanto trabajadores como representantes de la Empresa reconocen los derechos y las obligaciones derivadas del cumplimiento de toda la Legislación y Normas de Prevención de Riesgos Laborales desarrolladas a partir de la Ley 31/1995.

### 7.3. Promoción profesional.

La empresa se compromete a formar y promocionar al personal. La revisión de la clasificación dentro de cada grupo profesional se realizará una vez al año, de acuerdo a los criterios normalizados establecidos por la empresa.

### 7.4. Formación.

La empresa informará del Plan de Formación previsto para el año en curso en el primer trimestre del año, especialmente en lo relativo a las acciones dirigidas al personal directo e indirecto.

El comité podrá emitir un informe no vinculante al respecto, incluyendo su valoración y recomendaciones.

### 7.5. Comisión paritaria.

Para resolver las cuestiones que se puedan originar como consecuencia de la interpretación y aplicación y desarrollo del presente convenio, se crea una comisión paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados y dos representantes de la dirección de la compañía.

Las funciones de la comisión paritaria son:

- a) La interpretación del convenio colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento del convenio
- c) La vigilancia del cumplimiento del acuerdo para realizar una flexibilidad horaria y reducir las horas extraordinarias en la compañía.
- d) Adecuación del convenio a cambios normativos que pudieran producirse durante su vigencia.
- e) Conocimiento y resolución de conflictos de dimensión colectiva que pudieran suscitarse, con carácter previo a los procedimientos de solución de conflictos administrativa o la vía judicial.

La comisión se reunirá a solicitud de, al menos, la mitad de sus miembros, debiendo convocarse por escrito con al menos quince días de antelación, y con inclusión expresa del orden del día, indicándose cuantos asuntos hayan sido objeto de solicitud.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, debiendo estar presentes siempre las dos representaciones para su validez.

7.6. Procedimientos para solventar las discrepancias de inaplicación de condiciones.

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes se someten expresamente al procedimiento establecido para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo, para la solución de cualquier discrepancia que pudiese surgir. Ambas partes se someten expresamente a los procedimientos establecidos en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para la resolución de los mismos.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Aquellos empleados cuyas condiciones retributivas se rigiesen por el convenio de “Sociedad Española de Frenos, Calefacción y Señales, Sociedad Anónima”, vigente por mutuo acuerdo a 31 de diciembre de 2014, mantendrá a título personal el derecho a recibir una paga extraordinaria de jubilación, equivalente al valor de una paga extraordinaria, que se abonará en el momento en que se produzca.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente convenio colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente salvo en lo establecido de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al anterior Convenio Colectivo de “Merak Sistemas Integrados de Climatización, Sociedad Anónima”, 2011-2012, así como al convenio de “Sociedad Española de Frenos, Calefacción y Señales, Sociedad Anónima”, para los años 2013-2014.

#### DISPOSICIÓN FINAL

En defecto de normas aplicables del presente convenio y en aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal (Siderometalúrgica) para la Comunidad de Madrid, el Estatuto de los Trabajadores, y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

El presente convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia, tanto a la empresa como a los trabajadores, comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

En prueba de conformidad, se firma el presente acuerdo, en Getafe, a 15 de enero de 2015.

Por el Comité de Empresa, Juan Moreno (firmado) y Ana Belén Gangutia (firmado).—  
Por la Dirección de la Empresa, Alfonso Palomeque (firmado) y Ana Lara (firmado).

METAL			CONVENIO MERAK 2013	
GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	Nº NIVEL	CODIGO	GRUPOS PROFESIONALES
<b>Personal Operario</b>				
5	Operario	5.2	401	Oficial Experto
5	Operario	5.2	001	Oficial de primera
5	Operario	5.3	002	Oficial de segunda
7	Operario	7.1	003	Oficial de tercera
7	Operario	7.1	004	Especialista/Mozo Especialista
7	Operario	7.2	005	Peón
<b>Personal administrativo</b>				
4	Empleado de Estructura	4.1	027	Oficial experto
4	Empleado de Estructura	4.1	203	Oficial de primera
4	Empleado de Estructura	4.2	204	Oficial de segunda
6	Empleado Auxiliar	6.1	205	Auxiliar
<b>Personal de informática</b>				
2	Técnico de Estructura	2.3	301	Analista
3	Técnico	3.1	302	Programador
4	Empleado de Estructura	4.1	303	Operador
<b>Técnicos de oficina</b>				
3	Técnico	3.1	401	Delineante proyectista experto
4	Empleado de Estructura	4.1	402	Delineante proyectista primera
4	Empleado de Estructura	4.2	403	Delineante proyectista segunda
<b>Personal organización del trabajo</b>				
4	Empleado de Estructura	4.1	045	Técnico experto de Organización
4	Empleado de Estructura	4.1	703	Técnico de organización de primera
4	Empleado de Estructura	4.2	704	Técnico de organización de segunda
6	Empleado Auxiliar	6.1	705	Auxiliar de organización
<b>Personal empleados (otros)</b>				
6	Empleado Auxiliar	6.2	116	Telefonista
6	Empleado Auxiliar	6.2	018	Ordenanza

## ANEXO III

## DEFINICIÓN Y APLICACIÓN DE INDICADORES

## Absentismo.

Este indicador refleja el porcentaje de días de enfermedad común como consecuencia de las bajas laborales por incapacidad temporal.

— Base de cálculo.

$$\% \text{ Absentismo} = \frac{\text{Días de enfermedad}}{\text{Días trabajados}}$$

— Definiciones y consideraciones.

- Días de enfermedad: Días enfermedad total mes – días enfermedad de larga duración.
- Días trabajados: (trabajadores a fin de mes – trabajadores enfermos de larga duración) \* días mes.
- Días mes = ((horas convenio anuales)/12) /8 = (1748/12)/8 = 18,21.
- Enfermedad común: Toda aquella ausencia laboral debida a enfermedad común y que esté soportada por el correspondiente parte de IT extendido por un facultativo de la Seguridad Social.
- Enfermedad de larga duración: Aquella enfermedad cuya duración sea mayor al número de días laborables del mes en curso.

La maternidad, paternidad, permisos retribuidos y accidentes no son enfermedad.

— Período de cálculo.

- Mensual.

— Liquidación.

- Trimestral.



Accidentabilidad.

Número de accidentes de trabajo ocurridos como consecuencia del trabajo.

— Base de cálculo.

- Suma de días sin accidentes laborales.

— Definiciones y consideraciones.

- Accidente: Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo, con baja y sin baja.
- Accidente “In Itinere”: Aquel accidente que se haya producido entre el domicilio habitual del trabajador y el puesto de trabajo.
- Accidente en misión: Accidente de tráfico ocurrido dentro de la jornada laboral en el desarrollo de tareas fuera del lugar de trabajo habitual. Es decir, cuando se encuentra desplazándose para realizar alguna labor propia de su puesto de trabajo, como asistir a un curso, ir a otro centro de trabajo, visitar a un proveedor, etcétera.

No se considerará accidente laboral si se producen interrupciones en el camino para realizar actos ajenos al trabajo o se dirige desde el trabajo a lugares distintos del domicilio habitual.

Se tienen en cuenta accidentes con baja y sin baja laboral, soportado por el correspondiente parte de la mutua laboral.

No se tienen en cuenta los accidentes “In Itinere” ni en misión.

— Período de cálculo.

Se contabilizarán períodos de veinte días naturales sin accidentes.

Cuando se produce un accidente se empieza a contar de nuevo los días sin accidente desde el día después de haberse producido el accidente y entrando en un período nuevo de veinte días naturales.

Se divide en dos partes:

1. Bonus por períodos de días consecutivos sin accidentes:
  - Veinte días consecutivos sin accidentes.
2. Plus adicional por acumulación de períodos consecutivos de veinte días sin accidentes:
  - Cuarenta días consecutivos sin accidentes (2 períodos consecutivos).
  - Sesenta días consecutivos sin accidentes y sucesivos (3 períodos consecutivos o más).

— Liquidación.

Se devengará por períodos vencidos de veinte días naturales, coincidiendo el abono con la operativa de pago de la compañía.

Delivery Performance “externo”.

Este indicador refleja la fiabilidad en la entrega al cliente final.

— Base de cálculo.

$$\% \text{ Entregas a tiempo} = \frac{\text{Número de entregas en tiempo}}{\text{Número total de entregas}}$$

— Definiciones y consideraciones.

Una entrega se considera correcta si se produce en el intervalo entre - 5 días la fecha solicitada por el cliente y + 2 días la fecha confirmada por KB España.

Una entrega no es correcta si se produce con más de cinco días de antelación sobre la fecha solicitada por el cliente (salvo en AMS que sí se puede entregar antes) o si se efectúa con más de dos días de retraso sobre la fecha confirmada por KB España.

— Período de cálculo.

- Mensual.

- Liquidación.
  - Mensual.
 Delivery Performance Reparaciones.  
Indicador que mide la fiabilidad en la entrega al cliente en las reparaciones.
- Base de cálculo.

$$\% \text{ Entregas a tiempo reparaciones} = \frac{\text{Número de entregas en tiempo}}{\text{Número total de entregas}}$$

- Definiciones y consideraciones.
 

Entregas en todos los servicios (all services), es decir, en las garantías y las reparaciones no planificadas (el planificador confirma la fecha) y en los contratos (en este caso la ZUSA será la que marca el contrato).

Una entrega se considera correcta si se produce en el intervalo entre la fecha de carga del pedido y la fecha confirmada.

Una entrega no es correcta si se produce con un día o más de retraso sobre la fecha confirmada.
- Período de cálculo.
  - Mensual.
- Liquidación.
  - Mensual.
 Delivery Quality  
Indicador que mide los errores en la entrega a cliente.
- Base de cálculo.

$$\% \text{ de rechazos} = \frac{\text{Número de rechazos}}{\text{Número de piezas entregadas}}$$

- Definiciones y consideraciones.
 

Rechazos asumidos:

  - Materiales en garantía.
  - Logísticos.
  - Fabricación.
  - Necesidades de cliente.
  - Errores de carga en sistema.
  - Errores de materiales que son asumidos como responsabilidad compañía.

Rechazos no asumidos:

  - Materiales fuera de garantía.
  - Materiales no asumidos como responsabilidad compañía.
  - Campañas programadas.
- Período de cálculo.
  - Mensual.
- Liquidación.
  - Mensual.
 Cost of Poor Quality.  
Indicador que mide los costes derivados de la no calidad.
- Base de cálculo.

$$\% \text{ costes sobre ventas} = \frac{\text{Costes derivados de la No calidad}}{\text{Ventas}}$$

— Definiciones y consideraciones.

Costes incluidos:

- Coste de materiales achatarrados por calidad.
- Coste de materiales achatarrados por producción.
- Coste de gestión.
- Costes de trabajos a realizar en las líneas de producción (no línea reparaciones) en equipos devueltos de cliente.
- Costes de reparaciones en garantía.
  - Materiales y mano de obra imputados a las órdenes de reparaciones.
- Costes de reparaciones en campo.
  - Materiales en garantía para reparaciones.
  - Mano de obra de las reparaciones en garantía realizadas en campo.
  - Otros gastos asociados a las reparaciones en garantía (transporte, dietas, etcétera).
- Costes de retrofits en garantía realizados en fábrica.
  - Materiales y mano de obra imputados a retrofits.
- Costes de campañas realizadas en campo.
  - Materiales para las campañas.
  - Mano de obra utilizada en las campañas.
  - Otros gastos asociados a las campañas (transporte, dietas, etcétera).
- Costes de pruebas realizadas en cliente.
- Coste de campañas realizadas en correctivo, serían las campañas en preventivo.

— Período de cálculo.

- Mensual.

— Liquidación.

- Mensual.

Productividad Ocaña-Getafe.

Indicador que mide la efectividad de la producción en la planta.

Efectividad que somos capaces de obtener sobre el total de la capacidad de nuestras instalaciones.

— Base de cálculo.

$$\% \text{ Efectividad} = \frac{(\text{Horas Ocaña} \times \% \text{ OLE Ocaña}) + (\text{Horas Getafe} \times \% \text{ OLE Getafe})}{(\text{Horas Ocaña} + \text{Horas Getafe})}$$

— Definiciones y consideraciones.

Es una mezcla de: La disponibilidad, el rendimiento y la calidad.

Hay dos parámetros críticos en el cálculo de la Efectividad Global que están directamente vinculados a la actividad y el rendimiento diario de los internos/trabajadores:

El rendimiento del área productiva (“Tiempo Estándar” vs “Tiempo Productivo”). El tiempo de retrabajo interno que ha sido generado por problemas de calidad causados por los internos/trabajadores del área productiva en cuestión.

Con estos dos parámetros críticos vamos a calcular un coeficiente de rendimiento interno.

$$\% \text{ Rendimiento Interno} = \% \text{ Rendimiento} - \% \text{ Retrabajo Interno.}$$

Utilizaremos este coeficiente para calcular el número de horas de trabajo a abonar mensualmente:

$$\text{Horas Pagadas} = \text{Horas de Presencia} \times \% \text{ Rendimiento Interno.}$$

Se consideraran dos semanas de período de aprendizaje para los nuevos trabajadores. En este período de aprendizaje de dos semanas, los partes diarios de trabajo de estos nuevos trabajadores no serán introducidos en la base de datos; contaremos el trabajo avanzado por ellos pero no las horas de presencia.

Para nuevos proyectos-obras a fabricar se consideraran la siguiente rampa de aprendizaje:

- + 20 por 100 sobre el tiempo estándar en las 2 primeras unidades fabricadas.
- + 10 por 100 sobre el tiempo estándar en la 3.<sup>a</sup> y 4.<sup>a</sup> unidades fabricadas.

Utilizaremos el tiempo estándar a partir de la 5.<sup>a</sup> unidad fabricada.

Las horas de los operarios que realicen tareas indirectas (peón de nave, Line Feeder, Carretillero, etcétera) no se tendrán en cuenta en el cálculo de la Efectividad Global. En estos casos también se utilizará el coeficiente de por 100 Rendimiento Interno para calcular sus horas a pagar, al igual que con el resto de trabajadores del área.

- Período de cálculo.
  - Mensual.
- Liquidación.
  - Mensual.

Anexo I. TABLAS SALARIALES AÑO 2015													
Horas Año 1.764													
Código	GRUPOS PROFESIONALES	Salario Base Anual 2015	Salario base mes 2015	Puntualidad x 12 meses	Quinquenio	Horas Extras	Complemento variable viaje	Nocturnidad por hora	VPT SAT x 12 meses	VPT OCAÑA día efectivo trabajo	Complemento hora ordinaria Ocaña	Complemento hora extra Ocaña	Complemento plus de trabajo Ocaña
<b>Personal Operario</b>													
11	Oficial Experto	19.234,90	1.202,18	31,12	31,60	16,75	9,21	2,34	606,00	14,99	3,84	5,31	5,31
12	Oficial de primera	19.045,73	1.190,36	31,12	31,60	16,75	9,21	2,34	606,00	14,85	3,80	5,31	5,31
13	Oficial de segunda	18.544,96	1.159,06	31,12	31,56	16,75	8,93	2,25	556,00	14,46	3,70	5,14	5,14
14	Oficial de tercera	18.076,36	1.129,77	31,12	31,08	16,23	8,66	2,17	505,00	14,09	3,61	4,99	4,99
15	Especialista / Mozo Especialista	17.956,91	1.122,31	31,12	31,08	15,74	8,59	2,17	505,00	14,00	3,58	4,95	4,95
16	Peón	16.510,28	1.031,89	31,12	30,09	15,62	8,31	2,09	505,00	12,87	3,29	4,78	4,78
<b>Personal administrativo</b>													
21	Oficial experto Admon	20.668,10	1.291,76	31,12	34,18	20,15	11,08						
22	Oficial de primera Admon	19.066,64	1.191,66	31,12	32,95	18,49	10,17						
23	Oficial de segunda Admon	17.846,40	1.115,40	31,12	32,07	17,22	9,47						
24	Auxiliar	17.111,96	1.069,50	31,12	31,07	16,45	9,05						
<b>Personal de informática</b>													
31	Analista	22.194,95	1.387,18	31,12	35,13	21,74	11,96						
32	Programador	20.668,10	1.291,76	31,12	34,18	20,15	11,08						
33	Operador	19.066,64	1.191,66	31,12	32,95	18,49	10,17						
<b>Técnicos de oficina</b>													
41	Delineante proyectista experto	20.905,85	1.306,62	31,12	34,48	20,40	11,22						
42	Delineante proyectista primera	19.066,64	1.191,66	31,12	32,95	18,49	10,17						
43	Delineante proyectista segunda	17.846,40	1.115,40	31,12	32,07	17,22	9,47						
<b>Personal organización del trabajo</b>													
51	Técnico experto de Organización	20.668,10	1.291,76	31,12	34,18	20,15	11,08			16,11	4,12	6,38	6,38
52	Técnico de organización de prim	19.066,64	1.191,66	31,12	32,95	18,49	10,17			14,86	3,80	5,86	5,86
53	Técnico de organización de segu	17.846,40	1.115,40	31,12	32,07	17,22	9,47			13,91	3,56	5,45	5,45
54	Auxiliar de organización	17.171,28	1.073,21	31,12	31,61	16,51	9,08			13,39	3,43	5,23	5,23
<b>Personal empleados (otros)</b>													
61	Telefonista	16.835,76	1.052,24	31,12	31,08	16,17	8,89						
62	Ordenanza	19.032,91	1.189,56	31,12	32,89	18,46	#iREF!						

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 percibirán un complemento de nocturnidad equivalente al 25% calculado sobre salario de convenio de Convenio del Metal

Si se trabaja entre 1 y 4 horas se percibirá por las horas trabajadas, si se trabajan mas de 4 horas se percibirá por la totalidad de la jornada

El contrato en horario nocturno excluye el complemento.

Bonus Kps se percibirá en funcion del porcentaje de consecución de objetivos mensuales

<div style="text-align: right;"> </div>																																							
<div style="text-align: center;"> <b>Calendario Laboral 2014</b> </div>																																							
21							20							21																									
<b>ENERO</b>							<b>FEBRERO</b>							<b>MARZO</b>																									
l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d					
		1	2	3	4	5						1	2							1	2							1	2										
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16					
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23					
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28			24	25	26	27	28			24	25	26	27	28	29	30	31											
17							20							19																									
<b>ABRIL</b>							<b>MAYO</b>							<b>JUNIO</b>																									
l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d					
		1	2	3	4	5	6			1	2	3	4							1	2							1	2										
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15					
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22					
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29					
28	29	30					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29	30											
23							20							22																									
<b>JULIO</b>							<b>AGOSTO</b>							<b>SEPTIEMBRE</b>																									
l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d					
		1	2	3	4	5	6					1	2	3							1	2	3							1	2								
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14					
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21					
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	31	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	29	30										
23							20							14																									
<b>OCTUBRE</b>							<b>NOVIEMBRE</b>							<b>DICIEMBRE</b>																									
l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d					
			1	2	3	4	5					1	2							1	2							1	2										
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14					
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21					
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
23							20							14																									
<p>Nº DE HORAS ANUALES DE TRABAJO EFECTIVO <span style="float: right;">1,764</span></p> <p>Nº DE HORAS DIARIAS DE TRABAJO EFECTIVO: <span style="float: right;">8,08</span></p> <p>HORARIO DE TRABAJO DIARIO (15 minutos desayuno): <span style="float: right;">7,00 a 15,20 h.</span></p> <p>TOTAL DIAS DE TRABAJO EFECTIVO: <span style="float: right;">218</span></p>																																							
COMITÉ														DIRECCIÓN																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; background-color: #cccccc;"></td> <td>Fiestas Nacionales</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td>Fiestas de la Comunidad Autónoma</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td>Fiestas Locales (Cambio de los días 29 de Mayo y 9 de Junio festivos en Getafe por el 24 y 26 de Diciembre)</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td>Puentes establecidos para ajuste de horas anuales de trabajo efectivo.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td>Periodo Vacacional</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td>Sabados y Domingos</td> </tr> </table>																													Fiestas Nacionales		Fiestas de la Comunidad Autónoma		Fiestas Locales (Cambio de los días 29 de Mayo y 9 de Junio festivos en Getafe por el 24 y 26 de Diciembre)		Puentes establecidos para ajuste de horas anuales de trabajo efectivo.		Periodo Vacacional		Sabados y Domingos
	Fiestas Nacionales																																						
	Fiestas de la Comunidad Autónoma																																						
	Fiestas Locales (Cambio de los días 29 de Mayo y 9 de Junio festivos en Getafe por el 24 y 26 de Diciembre)																																						
	Puentes establecidos para ajuste de horas anuales de trabajo efectivo.																																						
	Periodo Vacacional																																						
	Sabados y Domingos																																						
<p>Corresponden 22 días laborales por trabajador/a para las vacaciones de verano, deberán ser disfrutados durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, de forma continua o siendo negociados con el Responsable de cada Departamento.</p> <p>El trabajador conocerá las fechas de las vacaciones que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute (Art. 38,3 del Estatuto de los Trabajadores).</p> <p>Cada trabajador/a dispondrá de 8 horas de libre disposición para asuntos personales.</p> <p>10% de la jornada anual (176 horas) a realizar en jornada irregular.</p>																																							



<div style="text-align: right;"></div> <div style="text-align: center;"><b>Calendario Laboral 2015</b></div>																																	
18 <b>ENERO</b>							20 <b>FEBRERO</b>							19 <b>MARZO</b>																			
l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d													
			1	2	3	4							1																1				
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8													
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15													
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22													
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28		23	24	25	26	27	28	29	30	31											
19 <b>ABRIL</b>							20 <b>MAYO</b>							20 <b>JUNIO</b>																			
l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d													
			1	2	3	4	5					1	2	3				1	2	3	4	5	6	7									
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14													
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21													
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28													
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30																		
23 <b>JULIO</b>							21 <b>AGOSTO</b>							22 <b>SEPTIEMBRE</b>																			
l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d													
			1	2	3	4	5						1	2				1	2	3	4	5	6										
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13													
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20													
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27													
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30																	
21 <b>OCTUBRE</b>							21 <b>NOVIEMBRE</b>							16 <b>DICIEMBRE</b>																			
l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d	l	m	mi	j	v	s	d													
				1	2	3	4							1				1	2	3	4	5	6										
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13													
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20													
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27													
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31																

  

Nº DE HORAS ANUALES DE TRABAJO EFECTIVO	1,764
Nº DE HORAS DIARIAS DE TRABAJO EFECTIVO:	8,08
HORARIO DE TRABAJO DIARIO (15 minutos desayuno):	7,00 a 15,20 h.
TOTAL DIAS DE TRABAJO EFECTIVO:	218

  

COMITÉ	DIRECCIÓN
--------	-----------

  

Fiestas Nacionales	
Fiestas de la Comunidad Autónoma	
Fiestas Locales	(Cambio de los días 14 y 25 de Mayo festivos en Getafe por el 5 de junio y 24 de Diciembre)
Puentes establecidos para ajuste de horas anuales de trabajo efectivo.	
Periodo Vacacional	
Sabados y Domingos	

Corresponden 22 días laborales por trabajador/a para las vacaciones de verano, deberán ser disfrutados durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, de forma continua o siendo negociados con el Responsable de cada Departamento.  
 El trabajador conocerá las fechas de las vacaciones que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.  
 Cada trabajador/a dispondrá de 8 horas de libre disposición para asuntos personales.

10% de la jornada anual (176 horas) a realizar en jornada irregular.

(03/32.544/15)

