

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

20324 *Resolución de 13 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sepsa - Sistemas de Control e Información, SL.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sepsa-Sistemas de Control e Información, SL, (Código de Convenio número 90100592012011), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 2011 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de diciembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE SEPSA-SISTEMAS DE CONTROL E INFORMACIÓN, S.L.

CAPÍTULO I

Ámbito y denuncia

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio, será de aplicación para todo el territorio nacional respecto de los contratos de trabajo adscritos a la empresa.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio obliga a la empresa y a todos los trabajadores que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de la misma.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

a) El presente convenio afectará a todos los trabajadores sea cual sea su categoría profesional, sin más excepciones, que los cargos correspondientes a personal de alta dirección y alto consejo, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo).

b) Asimismo, mediante contrato de trabajo ó pacto individual, podrán suscribirse condiciones distintas a las establecidas en el presente convenio siempre que no sean inferiores a las establecidas en el convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio, salvo en los puntos que se pacte en contrato, entrará en vigor a fecha 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre 2011.

Este convenio no tendrá efecto retroactivo en las valoraciones económicas para el periodo de enero hasta el 30 de junio de 2011, y si serán de aplicada retroactividad, desde el 1 de julio de 2011.

Artículo 5. *Denuncia.*

a) 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 vencimiento cualquiera de sus prórrogas si las hubiera.

b) De no mediar denuncia con la antelación apuntada en el apartado a), éste se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2012 en sus propios términos.

c) En caso de denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia. sin perjuicio de lo establecido en el marco regulador sobre esta materia.

d) Sin perjuicio de lo anterior, se acuerda la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos en el art. 83 del ET para solventar de manera efectiva, las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que estos no fueran de aplicación directa.

Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones personales que teniendo la consideración de derechos adquiridos o pactados excedan en cómputo anual, o sean más favorables en su conjunto que las que se derivan del presente convenio. El respeto de tales derechos se mantendrá con carácter de «reconocimiento ad personam».

Artículo 7. *Disposición aclaratoria.*

En todo lo no indicado, o no estipulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la CAM, o subsidiariamente, al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Comisión de interpretación y vigilancia.*

a) Constitución.

Se constituye una comisión de interpretación y vigilancia integrada, de forma paritaria, por los representantes de los trabajadores (comité de empresa) y los representantes de la empresa.

b) Reuniones.

El comité de empresa y la representación de la empresa están obligados a reunirse en dicha comisión al menos una vez por trimestre para evaluar el cumplimiento del convenio.

Ambas partes se comprometen a realizar reuniones extraordinarias cuando surja alguna duda y/o divergencia de interpretación del convenio, a instancia de cualquiera de las partes, avisando con un mínimo de 48 horas.

c) Solución de conflictos.

Si las partes firmantes del convenio estimasen la oportunidad de acudir a los arbitrajes acordados presentes o futuros entre las organizaciones sindicales y patronales, tanto a nivel de comunidad autónoma, como a nivel estatal, podrán hacerlo de acuerdo a los pactos firmados al respecto, con la participación en dichos órganos, a través de una comisión que se establezca al respecto por las partes que forman la comisión paritaria de vigilancia de este convenio, al objeto de tratar los problemas que nos son propios y en función de la representación que ostenten las partes firmantes de este convenio.

d) Aclaración.

Los puntos anteriores de este artículo no obstaculizarán, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley.

En cuanto a las discrepancias que puedan surgir en relación a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se establece una vía de resolución en orden que sigue:

- 1) Comisión Paritaria.
- 2) Vía de resolución extrajudicial de conflictos según lo establecido en el apartado c del presente artículo.

CAPÍTULO II

Política salarial

Artículo 9. *Conceptos salariales.*

Los conceptos salariales durante la vigencia de este convenio se aplicarán o serán los siguientes:

- Salario base.
- Plus de nivelación.
- Prima fija.
- Antigüedad.
- Retribución voluntaria.
- Horas extraordinarias.
- Pluses.
- Prima variable.
- Pagas extraordinarias.
- Paga de bonus.

Artículo 10. *Salario bruto anual.*

Estará compuesto por la suma de los siguientes conceptos salariales:

Los siguientes conceptos son «no absorbible ni compensable» durante el periodo de aplicación del presente convenio.

– Salario base convenio: Corresponde a los valores por categorías especificados en la tabla salarial del Anexo I como percepción anual.

– Prima fija:

Corresponde como máximo al 80% del salario base convenio.

– Ascensos de categoría: incrementos que correspondan al salario base por ascensos de categoría, que serán al menos la diferencia entre salarios de la categoría nueva y la pasada. La empresa se compromete para este año a hacer un estudio de categorías.

El siguiente concepto es «absorbible».

– Retribución voluntaria (*): Es la parte de la retribución de cada trabajador que excede o mejora la suma total de los conceptos salariales expuestos anteriormente respecto a su Salario bruto anual.

(*) Durante el periodo de vigencia del presente convenio este concepto no será absorbible, en caso de prórroga se negociará.

Artículo 11. *Incremento salarial.*

– Para el cálculo de la revisión salarial se aplicará la siguiente fórmula:

1.º) Aplicar subida mínima (a).

2.º) El resultante del punto 1º se le sumará el incremento por evolución de categoría.

(a) Subidas mínimas.

Las subidas mínimas serán las siguientes:

Para el año 2011: 0%.

Artículo 12. *Antigüedad.*

Corresponde a los aumentos periódicos por años de servicio y se devengarán a partir del mes siguiente al que se cumpla cada cuatrienio, siendo seis el número máximo de cuatrienios (pago de los mismos)

Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa abonará una gratificación consistente en treinta días de salario de bruto más antigüedad, conjuntamente con el pago de las nóminas correspondientes a los meses de junio y diciembre.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado, cada una de ellas, por a doce meses naturales y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a incapacidad temporal.

Periodo de prorrateo:

– Gratificación verano: del 1 julio año anterior al 30 de junio año presente.

– Gratificación Navidades: del 1 enero al 31 de diciembre del año presente.

Artículo 14. *Paga de bonus.*

La empresa, siempre en función de los resultados económicos, pagará en el mes siguiente al que se auditen las cuentas a cada empleado un bonus, que será el resultado de aplicar el coeficiente que corresponda (según la tabla Anexo III) sobre el salario bruto.

La tabla Anexo III recoge dos tipos de bonus:

Bonus tipo A: Trabajadores Mano de Obra Directa (MOD) sin disponibilidad.

Bonus tipo B: Trabajadores Mano de Obra Indirecta (MOI) con disponibilidad.

La paga de bonus abonada en el año no corresponderá con el resultado económico de empresa en el año anterior (N-1); por ejemplo, el bonus a abonar en el 2012 se corresponde con los resultados de 2011.

Artículo 15. *Guardias SAT.*

- Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que estar de guardia en espera un día laborable fuera de su jornada percibirán 10 € día.
- Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que estar de guardia en espera un día no laborable fuera de su jornada percibirán 30 € día.
- En el caso de que la guardia necesite intervención asistencial sábados, domingos o festivos, se abonaran además los siguientes conceptos: horas extras normales o festivas, plus de vía, Km. y si se trabaja más de 8 horas en domingo o festivo, se disfrutara el lunes como día libre retribuido.

Artículo 16. *Plus de comida.*

Cuando un empleado de mano de obra directa, prolongue la jornada a petición de la empresa, sin ser avisado el día anterior por un espacio de más de tres horas, se abonara el plus de comida (Anexo I), este concepto no será de aplicación cuando se produzca el preaviso, si al trabajador se le abona la comida como gasto pagado no tendrá derecho a este plus. Todos los trabajadores de MOI se les abonará la comida, siempre que su jornada no sea de 7 a 15:15. En lo no recogido en estos apartados se estará a lo dispuesto según el convenio colectivo de la industria, servicios e instalaciones del metal de la CAM.

Artículo 17. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores que por necesidades de la empresa estén obligados, de manera extraordinaria, a trabajar en jornada laboral entre las 22:00 h y 6:00 h, tendrán derecho al plus de nocturnidad. Ver Anexo I.

Artículo 18. *Plus de peligrosidad.*

a) Peligrosidad en taller.

Tendrán derecho a percibirlo, todos los trabajadores que realicen trabajos y actividades de: Cabinas de pruebas, pruebas de rigidez y personal de laboratorio, labores EMC (pruebas con batería). Ver Anexo I.

b) Peligrosidad en vía.

Tendrán derecho a percibirlo, todos los trabajadores que realicen trabajos y actividades de: Instalación, reparación, mantenimiento y puesta en marcha en equipos conectados o alimentados por alta tensión o batería para los convertidores, en puntos fijos, móviles o instalaciones del cliente. Ver Anexo I.

Artículo 19. *Plus de penosidad.*

Los trabajadores que desempeñen su trabajo en barnizados de tarjetas tendrán derecho a cobrar dicho plus. Ver Anexo I.

Artículo 20. *Plus de kilometraje..*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa, tengan que realizar, en vehículo propio viajes o desplazamientos fuera del centro de trabajo además de las correspondientes dietas que le correspondan, percibirán como gastos de locomoción dicho plus. Ver Anexo I.

Artículo 21. *Plus de festivo.*

Los trabajadores con salarios inferiores a 40.000 € que por necesidad de la empresa tengan que trabajar o viajar un día festivo según el calendario laboral de su centro de trabajo, tendrán derecho a dicho plus. Ver Anexo I.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

a) Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que trabajar horas fuera de su jornada laboral, se abonarán dichas horas como horas extraordinarias al precio indicado en Anexo I.

b) De común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, se podrá compensar cada hora extraordinaria por 1h. y 30 minutos (sexagesimal) de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

Artículo 23. *Viajes de empresa.*

1) Transporte.

- Se eliminan los viajes aéreos en primera clase para todo el personal.
- Lo recogido en el artículo 46 vehículo al servicio de la empresa.
- Sólo podrá utilizarse vehículo propio de manera voluntaria, siempre y cuando el vehículo esté asegurado a «todo riesgo».
- En los viajes o desplazamientos de trabajo con vehículo propio, en caso de «siniestro total», la empresa abonará la diferencia entre el valor pagado por el seguro y el 110% del valor venal (valor de mercado), siempre y cuando el vehículo esté asegurado a «todo riesgo».
- Taxis: la empresa abonará los gastos ocasionados por el uso del taxi en desplazamientos de trabajo.

2) Alojamiento.

- Los hoteles que se elijan serán de 4 estrellas o calidad similar.

3) Aviso.

– Para viajes inferiores a una semana: Salvo excepciones debidamente justificadas, los viajes deben ser comunicados al trabajador con una antelación mínima de 24 horas en destinos nacionales y de 72 horas en internacionales.

– Para viajes superiores a una semana: Salvo excepciones debidamente justificadas, los viajes deben ser comunicados al trabajador con una antelación mínima de 7 días en destinos nacionales e internacionales.

4) Seguro de viaje.

En viajes a lugares donde la Seguridad Social no tenga cobertura o concierto, se deberá contratar un seguro de viaje con todas las coberturas: asistencia sanitaria, robo, pérdida de equipaje, etc.

5) Seguro de responsabilidad civil.

Ver Seguro de responsabilidad civil.

6) Propinas.

El personal que viaje podrá gratificar el servicio recibido en establecimientos y restaurantes; siempre y cuando la cantidad que se dé como propina se encuentre dentro de las prácticas normales para cada destino específico.

7) Teléfono.

La empresa facilitará un teléfono móvil de empresa a todo trabajador que tenga que viajar. O al menos un teléfono por grupo de trabajadores desplazados.

8) Tarjeta de empresa.

La empresa intentará facilitar el uso de una tarjeta de empresa al personal que viaje.

9) Anticipos.

La empresa facilitará anticipos en efectivo para cubrir gastos que no puedan ser cubiertos por la tarjeta de empresa.

10) Compensación por disponibilidad en viajes.

Con objeto de unificar y simplificar la política de viajes, todos los trabajadores con un salario inferior a 40.000 € anuales, tendrán derecho a percibir el plus de disponibilidad especificado en la tabla Anexo II.

11) Aprobación y supervisión de los viajes.

Se aprobarán por el jefe superior jerárquico y se supervisarán por el departamento de RR.HH.

Artículo 24. Anticipo sobre remuneraciones.

La empresa, siempre que sea posible en base a su tesorería, concederá anticipos al personal sobre las cantidades devengadas y no pagadas, amortizable en nomina del mes siguiente.

Artículo 25. Préstamos.

La empresa, siempre que sea posible en base a su tesorería, concederá préstamos al personal con una antigüedad superior a 1 año que lo solicite y justifique, no obstante se reserva el derecho a establecer topes del dinero disponible, limitar la concatenación de préstamos y/o anticipos, así como cualquier otro condicionante que impida el abuso de esta prestación.

Los periodos de amortización podrán ser de 12, 18 o 24 meses, con interés del 0% los primeros 12 meses y al $(0,40 \times BCE^*)$ % el periodo restante.

* El BCE, es el precio oficial del dinero fijado por el Banco Central Europeo.

ILD – Interés Legal del Dinero Capítulo III – Jornada de trabajo y calendario laboral

Artículo 26. Jornada de trabajo.

1. Jornada de trabajo.

a) La jornada de trabajo dará comienzo a las 07:00h y finalizará a las 15:15h, con un descanso de 15 minutos de duración para el desayuno establecido por áreas o talleres, es decir, 8 horas de tiempo efectivo de trabajo, en jornada continua de lunes a viernes.

b) Para los cómputos de trabajo, los tiempos de trabajo no efectuado y/o recuperable, se retraerán de los tiempos de diarios de horas efectivas las horas extraordinarias del mes en curso o del mes siguiente.

2. Jornada de trabajo en SAT Metro de Madrid. Turnos.

Se recogen las normas para la realización de un cuadrante expuesto a turnos.

1) Los turnos preestablecidos serán «7-15» (día) «15-23» (tarde) «23-7» (noche).

Turno	Hora entrada	Hora salida
Primero.....	7:00h	15:00h
Segundo.....	15:00h	23:00h
Tercero.....	23:00h	7:00h

2) Según necesidad de cliente, la empresa podrá variar la hora de entrada y salida con una hora de margen (una hora antes o una después), esas variaciones podrán ser distintas por centro de trabajo.

3) La regla n.º 2 tiene como base de comienzo la regla n.º 1. Si se varía un horario de 7 a 8 h, el próximo cambio no puede ser de 8 a 9 h.

4) Para cualquier variación del horario en vigor, sea por la incorporación de un turno, o por la variación del horario de entrada, el aviso por parte de dirección debe ser con un mínimo de 45 días de antelación.

5) La aplicación de la regla n.º 4 en lo que respecta a la variación del horario en vigor, solo podrá ser realizada una vez por año.

6) Los turnos de noche nunca pueden ser menores de dos semanas siempre que exista trabajo de noche durante ese periodo y para cada puesto de trabajo.

7) El cambio de turno de noche a diurno (mañana ó tarde) o viceversa tiene que ser intercalado con un mínimo de 48 horas de descanso.

8) Coincidiendo con la regla n.º 7, no se puede salir de turno de noche (en el caso de Metro Madrid, la semana laboral de noche, va de domingo a jueves) y tener grafiada una guardia de fin de semana (ni presencial ni telefónica).

9) De la misma manera saliendo de un fin de semana (o festivo) de guardia no se puede graficar turno de noche al día siguiente

10) El cuadrante debe estar en posesión o conocimiento del trabajador con un mínimo de un mes.

11) Las reglas del n.º 4 a la n.º 10 no serán de aplicación en los supuestos que el absentismo del centro de trabajo impida la posibilidad de programar los turnos con la antelación y en los plazos allí regulados.

12) Pluses por turnos: Plus de tarde 30 € día y plus de noche 45 € día.

Artículo 27. *Calendario laboral.*

Una vez se conozca el calendario de fiestas para el año, la empresa teniendo en cuenta la legislación vigente realizará un borrador del calendario laboral, teniendo en cuenta las vacaciones estivales, navideñas y de Semana Santa. El calendario será consultado con el comité de empresa.

A petición de los distintos centros repartidos por el territorio nacional o el extranjero, se podrán variar, mediante acuerdo con la empresa, los días festivos atendiendo a las particularidades regionales o nacionales.

El calendario se publicará con al menos tres semanas de antelación a la finalización del año.

Artículo 28. *Número de jornadas/horas anuales de trabajo.*

Según el calendario para el año 2011, los días laborables son 221 (1768 horas) y las horas de trabajo efectivas serán como máximo 1752, quedando 2 días de libre disposición a disfrutar en cualquier mes del año.

En lo no recogido en estos apartados se estará a lo dispuesto según el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la CAM, o en su defecto, el Estatuto de Trabajadores y demás legislación social vigente, en esta materia.

Artículo 29. *Vacaciones.*

1. Vacaciones.

Los períodos de descanso por vacaciones establecidos en el calendario laboral para Semana Santa, agosto y diciembre, sólo podrán ser modificados por la empresa debido a necesidades de producción, mantenimiento y diseño y de mutuo acuerdo con el trabajador. Dichos cambios deben ser notificados (salvo casos de fuerza mayor) con al menos dos meses de antelación al/los afectado/s.

Las modificaciones, por parte de la empresa, al periodo de vacaciones estivales (agosto) podrán moverse a los meses de junio, julio y septiembre.

Las modificaciones, por parte de la empresa, al periodo de vacaciones navideñas se podrán disfrutar dentro de los tres meses siguientes.

«El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute» y «el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador» tal y como se recoge en el artículo 38 del Estatuto Trabajadores..

2. Vacaciones del personal SAT y mantenimiento.

Para el personal de SAT y mantenimiento la empresa garantiza que al menos 15 de los días de vacaciones estivales, se disfruten dentro del periodo de junio a septiembre.

3. Vacaciones e IT.

Cuando por motivos de enfermedad común no se puedan disfrutar las vacaciones planificadas en el último trimestre del año, dichas vacaciones podrán ser disfrutadas en el primer trimestre del año siguiente.

CAPÍTULO IV

Permisos y licencias

Artículo 30. *Licencias retribuidas.*

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

A) Asistencia a consulta médica y especialistas en general.

– Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador al médico especialista.

– Un máximo de 4 horas por consulta del trabajador al médico de familia.

– Se concederán hasta un máximo de 20 horas anuales en caso de necesidad para la asistencia a consulta médica de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad siendo estos menores de edad, mayores de 65 años o bien en situación de movilidad reducida, siempre que se justifique que la asistencia no pueda hacerse fuera de la jornada de trabajo.

B) Asistencia a asuntos escolares.

– Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a asuntos escolares de hijos menores de 16 años (con justificante).

C) Permisos por asuntos oficiales.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Tendrán tal consideración los permisos que se soliciten para:

- Renovaciones del documento nacional de identidad, pasaporte. Y para el permiso de conducir en caso de robo o extravío (con justificante).
- Asistencia a juicios a los que el trabajador haya sido citado oficialmente.

D) Por hospitalización o intervención quirúrgica.

De familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge o pareja de hecho, hermanos y hermanos políticos) será de tres naturales días a disfrutar en el momento en el que tiene el lugar el hecho proceso.

E) Por fallecimiento de familiar.

Dos días laborables por fallecimiento de parientes: nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos y hermanos políticos.

Dos días laborables por fallecimiento de parientes: cónyuge, hijos e hijos políticos, padres, padres políticos y hermanos.

F) Nacimiento de hijo o adopción.

Dos días.

* Cualquiera de los permisos anteriormente especificados en los puntos del D al F, será incrementado en dos días en caso de desplazamiento fuera de la provincia del centro de trabajo.

G) Trabajar y/o viajar en días fuera del calendario laboral.

G1. Trabajar.

Cuando por necesidades de la empresa se trabaje en día no laborable según el calendario laboral de la empresa:

- Mano de Obra Directa: En domingos o festivos el horario total realizado se abonará como horas extras festivas, más el plus de festivo y otros pluses que correspondan, más el primer día laborable siguiente de descanso (permiso retribuido).

- Mano de Obra Indirecta: En día no laborable (sábados, domingos o festivos) cada hora de trabajo se compensará con 1h. y 45 minutos (sexagesimal) de descanso (permiso retribuido).

G2. Viajar.

Cuando por necesidades de la empresa se viaje (o se esté desplazado en viaje fuera del centro de trabajo) en día no laborable según el calendario laboral de la empresa se compensará 1 día por 1 día de descanso (permiso retribuido) al margen de los pluses tipificados en viajes de empresa.

Artículo 31. *Licencias no retribuidas.*

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se podrán conceder licencias por el tiempo preciso, sin percibo de haberes y/o con el descuento del tiempo de horas de libre disposición/vacaciones.

Artículo 32. *Excedencias.*

A) Excedencia voluntaria.

El trabajador fijo y/o indefinido en plantilla que tenga una antigüedad mínima en la empresa de un año, tendrá derecho a excedencia por un periodo no menor de 4 meses ni mayor de cinco años siempre concretando el tiempo solicitado.

La petición de excedencia se formulará por escrito y con un mes de antelación como mínimo. La reincorporación deberá ser solicitada igualmente con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia y también por escrito.

El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

B) Excedencia forzosa.

B.1 Excedencia por cuidado de hijo y familiares.

a. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo.

b. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

c. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

B.2 Reducción de jornada por guarda legal.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a un cambio de jornada y/o reducción de la misma, con la merma proporcional de salario.

Artículo 33. *Incapacidad temporal e invalidez.*

a) Accidentes de trabajo.

La empresa abonará el suplemento necesario hasta alcanzar el 100% del sueldo bruto más antigüedad, desde el primer día de la I.T., provenientes de accidentes laborales, siempre que se justifique a través de la mutua patronal o la Seguridad Social.

b) Incapacidad temporal.

La empresa abonará el suplemento, hasta alcanzar el 100% del sueldo bruto más antigüedad desde el primer día en las enfermedades comunes (I.T.) y siempre que se justifique a través de la mutua patronal o la Seguridad Social.

c) Incapacidad permanente.

Para los trabajadores afectados por una incapacidad permanente reconocida por un tribunal médico, se seguirán los criterios siguientes:

a. En el caso de que le fuera reconocida una gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo, el trabajador cesaría automáticamente de la empresa y obtendría los beneficios establecidos en la póliza del seguro de vida.

b. En el supuesto de que se reconociese la invalidez permanente total o parcial para su puesto de trabajo, la empresa lo incorporará a un puesto de trabajo adecuado a sus capacidades.

c. En el supuesto de que se detecten abusos derivados de los derechos reconocidos en este artículo, ambas partes buscarán los criterios de corrección necesarios con el fin de evitar dichas situaciones.

CAPÍTULO V

Iniciación, evolución laboral y optimización del empleo.

Artículo 34. *Plan anual.*

Durante el primer trimestre del año la empresa presentará a la plantilla un plan anual de contratación, evolución laboral, optimización y formación del empleo.

Este plan promoverá políticas de igualdad en la contratación siempre y cuando se ajusten los perfiles requeridos para la cobertura de puestos vacantes.

Artículo 35. *Contratación.*

a) La duración máxima que una persona puede estar trabajando con contratos de puesta a disposición por parte de una ETT o en régimen de becario, a lo dispuesto en la norma legal vigente.

b) La contratación de trabajadores se realizara de acuerdo con lo que determina el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la CAM.

c) Cuando surja la necesidad de cubrir un puesto de trabajo se informara al comité de empresa y se publicara a su vez en el tablón de anuncios. En dicha comunicación se definirán las características del puesto a cubrir, las exigencias y titulaciones de los aspirantes, así como cualquier otra información de interés. La selección del trabajador se realizara entre todas las solicitudes recibidas que cumplan con las condiciones requeridas. Se efectuaran las correspondientes pruebas teóricas, prácticas o ambas, según lo considere el jefe de departamento peticionario del nuevo empleado.

d) Cuando se realicen pruebas de selección para cualquier puesto de trabajo, el comité de empresa tendrá acceso a las características de dichas pruebas y a sus resultados.

Al menos uno de sus miembros podrá estar presente durante la realización de las mismas.

e) Los llamados «puestos de confianza» quedan acotados de la siguiente forma:

– Jefes de equipo y cargos superiores, en los departamentos de producción y pruebas.

– Para el resto de profesionales, todos los considerados como jefes, que además manejen información confidencial y tengan la responsabilidad de tener trabajadores o personal a su cargo.

La valoración de estos puestos se realizará por escrito con comunicación previa al comité de empresa.

f) En la ocupación de los puestos ofertados primarán sobre la contratación los siguientes artículos de estos acuerdos: artículo 36.37.38.

g) En el caso que una de las empresas del grupo, que comparten el mismo centro de trabajo, reduzca la plantilla por causas legalmente justificadas, los trabajadores afectados tendrán prioridad para ser admitidos en las otras cuando surjan vacantes. Estos trabajadores pasarán a formar parte de una bolsa de trabajo.

Artículo 36. *Evolución de categorías.*

Evolución de categorías.

La evolución de categorías se efectuara de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la CAM.

Plan de carrera.

La empresa se compromete a establecer un plan de carrera para titulados desde el ingreso, por antigüedad, con requisitos para progresar, etc.

Artículo 37. *Formación.*

La formación es uno de los medios que posee la empresa para alcanzar sus objetivos industriales.

La formación de los trabajadores se hará mediante el establecimiento de políticas, planes de formación y reciclaje profesional.

La empresa asume el compromiso de potenciar prioritariamente el reciclaje profesional del personal propio, en base a las necesidades y nuevos oficios concretos, con el objetivo de mejorar el desarrollo profesional:

- a) Potenciando los planes de formación dentro de la empresa.
- b) Facilitando ha dicho personal su participación en los cursos formativos que se habiliten para ellos.
- c) Coordinando las actividades de RR.HH con el departamento de formación y adecuando los criterios formativos al puesto de trabajo.
- d) Estableciendo planes de formación continúa desde la incorporación de los nuevos empleados en función del puesto a desempeñar.
- e) Facilitara la participación de sus empleados a los cursos de formación continua gestionada por las organizaciones y dentro de sus propias normas.
- f) Cuando un empleado solicite formación para el desempeño de su trabajo o para la ocupación de un nuevo puesto ofertado dentro de la empresa (0y 0) esta última le facilitará dicha formación.

Si tras finalizar el periodo de formación, la empresa no estima oportuno la continuidad del trabajador en el puesto, este retornará automáticamente a la ocupación anterior.

g) La formación será obligatoria dentro de la jornada laboral y voluntaria fuera de la misma.

h) Las acciones formativas para la mejora de competencias y cualificaciones profesionales serán realizadas al 100% dentro de la jornada laboral; para la recalificación de los trabajadores serán realizadas al 50% en jornada laboral y al 50% fuera del horario laboral.

Artículo 38. *Reciclaje profesional.*

La empresa asume el compromiso de potenciar prioritariamente el reciclaje profesional de la plantilla, en base a las necesidades por vacantes, puestos de nueva creación, promociones internas o nuevas características del trabajo facilitando la formación necesaria o específica para el desempeño más adecuado del puesto de trabajo.

Artículo 39. *Cesión del personal entre departamentos..*

Cuando por necesidades organizativas, y como salvaguarda de los puestos de trabajo, un departamento que requiera cesión de personal de otro, y siempre que se notifique por escrito, al interesado y al comité de empresa, con un periodo de antelación de 24 horas:

A) Ocupación de un puesto de superior categoría.

a) El trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tenga reconocida, por un plazo que no exceda en cómputo total de seis meses durante un año o de nueve durante dos años.

b) El trabajador percibirá mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función desempeñada. c) En caso que el tiempo de ocupación exceda de lo anteriormente dicho en el apartado a), la empresa otorgará automáticamente la categoría y remuneración al empleado cedido.

d) Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior, que el trabajador realice de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, nunca siendo superior a tres meses el periodo preparación.

B) Ocupación de un puesto de inferior categoría.

e) Cuando la cesión sea a un puesto de trabajo de inferior categoría, no podrá existir menoscabo alguno de sus derechos como trabajador, tanto laborales como personales, ni perjudicar su evolución laboral.

f) Si esta circunstancia se excede en el tiempo más de tres meses, la empresa rotará entre trabajadores de igual categoría.

g) Si el destino de inferior categoría se excediese en el tiempo y esto fuese aceptado o pactado con el trabajador, no será aplicable el apartado anterior f).

Estas cesiones de personal serán aplicables tanto entre departamentos como entre empresas de la Corporación Albatros que compartan el mismo centro de trabajo, siempre y cuando sea debidamente justificado.

Artículo 40. *Mejora de la productividad.*

Sin perjuicio del exacto respeto a los derechos de los trabajadores, ambas partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a implantar medidas tendentes a mejorar la productividad y a reducir el absentismo.

Artículo 41. *Cargas de trabajo.*

La tarea de determinar el volumen de las cargas de trabajo, es responsabilidad exclusiva de la empresa, salvaguardando los puestos de trabajo y los derechos de los trabajadores.

Mensualmente la empresa informará a los empleados sobre:

- Situación de la facturación.
- Nuevos proyectos conseguidos.
- Balance trimestral de los resultados económicos de la empresa.

Esta información será accesible para todos los empleados de la empresa.

Durante el primer trimestre de cada año la empresa notificará, por escrito, al comité de empresa la previsión de nuevos puestos de trabajo a cubrir en ese año.

Artículo 42. *Subcontratación.*

Desde la entrada en vigor del presente convenio y con el objeto de salvaguardar el empleo de la plantilla existente, así como garantizar un nivel de calidad en los trabajos subcontratados y teniendo en cuenta la nueva situación en el mercado, relaciones con los clientes, la empresa cumplirá con:

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto según el artículo 64.1 del E.T., y en el artículo 42.4 del citado E.T.

CAPÍTULO VI

Acción social de empresa.

Artículo 43. *Jubilaciones.*

a) La Empresa abonará la cantidad bruta de 6.000 euros como compensación a los trabajadores que se jubilen con la edad legal vigente y tengan una antigüedad en la empresa de al menos 5 años.

b) De común acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá este último jubilarse una vez cumplidos los 61 años, siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos exigidos de cotización según la legislación social vigente en cada momento.

En el supuesto de no amortización del puesto y siempre que las condiciones económicas y organizativas lo permitan, la empresa se compromete a dar cobertura a la vacante mediante promoción interna y en caso de difícil cobertura a través de contratación directa.

c) En caso de jubilación anticipada la compensación de 6.000 euros referida en el apartado a) se abonará por la empresa en el momento de la extinción definitiva de contrato de trabajo.

d) Jubilación obligatoria: tal y como recoge el artículo 22 del Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la CAM:

«La edad obligatoria de jubilación será a los 65 años cuando el trabajador o trabajadora reúna las condiciones generales necesarias para causar la pensión de jubilación, todo ello conforme a lo que establezca la normativa sobre la materia en cuanto su regulación en negociación colectiva. Para aquellos trabajadores o trabajadoras que no cumplan los requisitos para alcanzar el 100% de la pensión de jubilación, se recomienda que la empresa estudie individualmente cada supuesto.»

Artículo 44. *Seguro de vida y accidentes.*

El personal en plantilla gozará de un seguro de vida y accidentes, con una cobertura mínima de 70.000 euros por empleado (con efectos desde el día 01/01/2011), revalorizándose anualmente según el IPC real del año anterior vencido.

La empresa entregará una copia de la póliza y sus coberturas a cada trabajador y en cada renovación de la misma.

Artículo 45. *Seguro de responsabilidad civil.*

El personal en plantilla tendrá un seguro de responsabilidad civil que cubra su desempeño profesional en cualquier lugar (incluido el extranjero) donde realice su trabajo.

Artículo 46. *Vehículo al servicio de la empresa.*

Para los trabajadores que conducen un vehículo de empresa, o particular pará el desempeño de su trabajo, si se les retira el permiso de conducir por un tiempo de 3 meses o menos, serán reubicados durante ese periodo de tiempo en otro puesto de trabajo en la empresa, percibiendo el salario correspondiente a su puesto de trabajo habitual.

Artículo 47. *Actividades socioculturales.*

La jornada de trabajo en las fiestas navideñas finalizará a las 11:00 horas de la mañana y se procederá a los tradicionales juegos y competiciones deportivas, con el deseo de fomentar las relaciones humanas de la plantilla, finalizando éstas a las 13:30 horas. A partir de esta hora el resto del programa será fijado por la dirección.

En el caso de que la empresa decida no realizar, ninguna actividad sociocultural, todos los trabajadores tendrán derecho a finalizar su jornada a las 11:00 horas.

A efectos legales este día será computado como 8 horas de jornada laboral. La comisión de cultura y deportes colaborará activamente en la organización de ambas fiestas.

Artículo 48. *Reconocimiento profesional.*

Cuando el trabajador cumpla los 25 años de servicio en la empresa se le hará entrega de un reloj.

CAPÍTULO VII

Representación de los trabajadores

Artículo 49. *Subvención del comité de empresa.*

Para facilitar el desempeño de sus funciones, la empresa aportará 1.200 euros anuales al comité de empresa de SEPSA Sistemas de Control e Información.

Todos los gastos tendrán que ser aprobados por el comité y justificados mediante facturas y tickets.

El dinero restante se aportará al fondo del comité de cultura y deportes.

ANEXO I

Mínimos salariales, horas extras y pluses-año 2011

				Tabla salarial - 2011 (Anexo I)					
				0001	0044	0650	0651	0652	0653
				Salario base	Antigüedad	Horas extras			
CC-SAP		Grupos	Categoría	Convenio	Cuatrienios	Normal	Nocturnas	Festivas	Fest-noct.
901	1	Titulados Superiores.	Ingeniero Superior.	25.706 €	29,41 €				
902	2	Titulados Técnicos.	Ingeniero Técnico.	24.270 €	28,30 €				
906	2	Titulados Técnicos.	Graduado Social.	20.248 €	25,54 €				
016	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	Oficial 1. ^a (J.E.).	18.976 €	24,22 €	19,00	21,00	21,00	21,00
201	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	Jefe 1. ^a Administrativo.	20.472 €	25,62 €				
202	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	Jefe 2. ^a Administrativo.	18.976 €	24,62 €				
301	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	Analista.	20.472 €	25,62 €	19,00	21,00	21,00	21,00
302	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	Programador.	18.976 €	24,62 €	19,00	21,00	21,00	21,00
401	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	Delineante Proyectista.	19.209 €	24,91 €	19,00	21,00	21,00	21,00
701	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	Jefe Organización 1. ^a	19.476 €	24,91 €	19,00	21,00	21,00	21,00
702	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	Jefe Organización 2. ^a	18.976 €	24,62 €	19,00	21,00	21,00	21,00
709	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	Técnico Organización 2. ^a (J.E.).	18.976 €	24,22 €	19,00	21,00	21,00	21,00
801	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	Jefe de taller.	21.175 €	25,54 €				
807	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	Maestro Industrial (Técn.Lab.).	21.115 €	25,56 €	21,00	23,00	23,00	23,00
905	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	Maestro Industrial.	18.645 €	24,22 €	18,00	21,00	21,00	21,00
910	3	Jefes y Otros T. Técnicos.	M.Industrial (J.E.).	18.976 €	24,22 €	19,00	21,00	21,00	21,00
402	4	Otros Técnicos.	Delineante 1. ^a Proyectista.	17.407 €	23,25 €	17,00	19,00	19,00	19,00
703	4	Otros Técnicos.	Técnico Organización 1. ^a	17.407 €	23,25 €	17,00	19,00	19,00	19,00

				Tabla salarial - 2011 (Anexo I)					
				0001	0044	0650	0651	0652	0653
				Salario base	Antigüedad	Horas extras			
CC-SAP		Grupos	Categoría	Convenio	Cuatrenios	Normal	Nocturnas	Festivas	Fest-noct.
704	4	Otros Técnicos.	Técnico Organización 2. ^a	16.212 €	22,32 €	16,00	18,00	18,00	18,00
001	5	Oficiales y Delineantes.	Oficial 1. ^a	15.776 €	21,77 €	16,00	18,00	18,00	18,00
002	5	Oficiales y Delineantes.	Oficial 2. ^a	15.283 €	21,74 €	16,00	17,00	17,00	17,00
203	5	Oficiales y Delineantes.	Oficial 1. ^a Administrativo.	17.407 €	23,25 €	17,00	19,00	19,00	19,00
204	5	Oficiales y Delineantes.	Oficial 2. ^a Administrativo.	16.212 €	21,96 €	17,00	18,00	18,00	18,00
403	5	Oficiales y Delineantes.	Delineante 2. ^a	16.212 €	22,32 €	17,00	19,00	19,00	19,00
003	6	Auxiliares y operario Fab.	Oficial 3. ^a	14.828 €	21,22 €	15,00	17,00	17,00	17,00
004	6	Auxiliares y operario Fab.	Especialista.	14.709 €	21,22 €	15,00	17,00	17,00	17,00
102	6	Auxiliares y operario Fab.	Almacenero.	15.410 €	21,19 €	16,00	17,00	17,00	17,00
104	6	Auxiliares y operario Fab.	Chófer turismo.	16.256 €	21,63 €	17,00	19,00	19,00	19,00
116	6	Auxiliares y operario Fab.	Telefonista.	15.222 €	20,62 €	15,00	17,00	17,00	17,00
205	6	Auxiliares y operario Fab.	Auxiliar Administrativo.	15.492 €	21,20 €	15,00	17,00	17,00	17,00
303	6	Auxiliares y operario Fab.	Operador.	17.408 €	23,25 €	17,00	19,00	19,00	19,00
406	6	Auxiliares y operario Fab.	Reproductor planos.	15.222 €	21,20 €	15,00	17,00	17,00	17,00
408	6	Auxiliares y operario Fab.	Auxiliar O. Técnica.	15.492 €	21,20 €	15,00	17,00	17,00	17,00
705	6	Auxiliares y operario Fab.	Auxiliar Organización.	15.550 €	21,78 €	15,00	17,00	17,00	17,00
006	6	Operarios No cualificados.	Peón.	14.216 €	20,16 €	15,00	16,00	16,00	16,00
						Comité		La empresa	
0008		Plus de comida (laboral).		10,00 €					
0054		Plus de comida (festivo).		20,00 €					
0010		Plus de nocturnidad.		5,00 €					
0017		Plus de festivo.		25,00 €					
0655		Plus de peligrosidad (taller).		5,00 €					
0656		Plus de peligrosidad (vía).		8,00 €					
0657		Plus de penosidad.		8,00 €					
0659		Plus de guardia (día laborable).		10,00 €					
0661		Plus de guardia (día no laborable).		30,00 €					
0668		Locomociones (precio/km).		0,27 €					

ANEXO II

Viajes para el año 2011

Plus compensación por disponibilidad-2011

Para salarios menores de: 30.000 € todas las noches pernoctadas y para salarios desde 30.001 € hasta 40.000 € a partir de la 6.^a noche

Destino	Precio	Observaciones
Nacional	30,00 €	Con pernocta + gastos.
Extranjero	74,00 €	Con pernocta + gastos.

Tope máximo a percibir de: 2.000 €/mes.

Por la empresa	Por el Comité

ANEXO III

Paga de bonus

Tramos	Paga bonus – 2011.			
	Índice		Tipo A (MOD)	Tipo B (MOI)
	De:	a:	Porcentaje	Porcentaje
Mayor	12	-	11,25%	19,50%
Entre	11	12	10,10%	18,00%
Entre	10	11	9,00%	16,50%
Entre	9	10	7,95%	15,00%
Entre	8	9	6,95%	13,50%
Entre	7	8	6,00%	12,00%
Entre	6	7	5,10%	10,50%
Entre	5	6	4,25%	9,00%
Entre	4	5	3,45%	7,50%
Entre	3	4	2,70%	6,00%
Entre	2	3	2,00%	4,50%
Entre	1	2	1,35%	3,00%
Entre	0	1	0,75%	1,50%
I =	(B * 100) / V			
B =	Beneficios después de impuestos.			
V =	Ventas totales del año.			
I =	Índice.			

Abreviaturas y comentarios.

- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- IPC: Índice de Precios al Consumo.
- IPC Previsto: IPC previsto nacional por el Gobierno del País para el año en vigor del acuerdo.
- MOD: Trabajadores Mano de Obra Directa (sin disponibilidad).
- MOI: Trabajadores Mano de Obra Indirecta (con disponibilidad).

Cuadro de firmas.

La empresa	Comité de empresa
Agustín Marín Villalonga	Jesus Fernández Martinez
José Luis González Guntin	Carlos Moronta Alonso
Ramón Escapez Moya	

En Pinto (Madrid), a 30 de noviembre de 2011.