

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 24 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, Sociedad Anónima” (código número 2812222).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora, el día 2 de enero de 2006, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 24 de abril de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA “SOCIEDAD ESTATAL DE INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS PENITENCIARIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA”

El presidente de “SIEP, Sociedad Anónima”, y el delegado de personal de la “Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, Sociedad Anónima” (“SIEP, Sociedad Anónima”), de acuerdo con la legislación vigente, previo conocimiento recíproco de la legitimidad de las partes y tras una amplia deliberación, suscriben el presente convenio colectivo.

Capítulo 1

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio será de aplicación exclusiva al personal contratado que preste sus servicios en “SIEP, Sociedad Anónima”, cualquiera que sea su lugar de trabajo, excepto personal con contrato de alta dirección.

Art. 2. *Vigencia.*—El presente convenio estará en vigor desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Art. 3. *Duración y prórroga.*—Una vez finalizada su vigencia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir de cada 31 de diciembre, siempre que cualquiera de las partes no lo denuncie con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación.

La representación que formule la denuncia deberá acompañar a esta la propuesta que contenga los puntos a negociar.

Art. 4. *Vinculación.*—En lo no pactado en el presente convenio serán de aplicación: el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos. El calendario laboral será el correspondiente al de la Comunidad de Madrid.

Art. 5. *Marco de acuerdos.*—Los acuerdos y resoluciones que, de común acuerdo, adopten el delegado de personal y la empresa, durante la vigencia del presente convenio y hasta la firma de uno nuevo, complementarán el texto articulado del presente convenio con igual fuerza vinculante, incorporándose a todos los efectos como parte integrante del contenido del mismo, quedando salvaguardados los derechos adquiridos derivados del presente convenio.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—Se crea una comisión paritaria para conocer y, en su caso, resolver cuantas cuestiones se susciten en

la aplicación e interpretación del presente convenio, comprometiéndose ambas partes a intentar solucionar en el seno de la comisión cualquier discrepancia.

La Comisión estará compuesta por el delegado de personal, como representante de los trabajadores, y por la representación que designe la empresa, siendo su funcionamiento paritario. Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación y desarrollo de lo establecido en el convenio.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 7. *Contratos.*—La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a las secciones sindicales que reúnan las condiciones que estipula la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la copia básica de todos aquellos contratos de trabajo del personal sujeto a este convenio, en los términos legalmente previstos.

Capítulo 2

Previsión de riesgos y salud laboral

Art. 8. *Prevención de riesgos y salud laboral.*—En esta materia se aplicará lo establecido en la legislación vigente y en el convenio del Sector de Oficinas y Despachos.

Los reconocimientos médicos tendrán periodicidad anual.

Capítulo 3

Jornada, horario, vacaciones, permisos, festivos, etcétera

Art. 9. *Jornada de trabajo.*—Queda establecida en treinta y nueve horas y treinta minutos semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes, en los períodos comprendidos entre el 9 de enero y el 4 de junio (ambos incluidos), y entre el 25 de septiembre y el 24 de diciembre de 2006 (ambos incluidos), y entre el 8 de enero y el 3 de junio (ambos incluidos), y entre el 24 de septiembre y el 23 de diciembre de 2007 (ambos incluidos).

La jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales repartidas de lunes a viernes queda establecida durante los períodos comprendidos entre el 5 de junio y el 24 de septiembre (ambos incluidos), y entre el 25 de diciembre de 2006 y el 7 de enero de 2007 (ambos incluidos), y entre el 4 de junio y el 23 de septiembre (ambos incluidos), y entre el 24 de diciembre de 2007 y el 5 de enero de 2008 (ambos incluidos).

A petición de los trabajadores, se podrá reducir la jornada laboral voluntariamente mediante acuerdo con la empresa, viéndose reducidos los salarios proporcionalmente.

Art. 10. *Horario.*—El horario laboral en jornada partida estará comprendido de 8,30 a 14,00 y de 15,00 a 18,00, de lunes a jueves, ambos inclusive, y de 8,30 a 14,00 los viernes.

El horario laboral en jornada intensiva establecido en los períodos expresados en el artículo anterior será de 8,00 a 15,00 horas.

Se establece una flexibilidad de una hora en el horario de entrada (es decir entre las 8,30 y las 9,30 o entre las 15,00 y las 16,00) a compensar en el horario de salida de la tarde (es decir, entre las 18,00 y las 19,00 horas).

Art. 11. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales se establecen en veintidós días laborables, salvo en el caso de prestación de servicios por período inferior, en cuyo caso se disfrutará la parte proporcional a tal período.

Las vacaciones serán de disfrute obligatorio y, salvo por necesidades del servicio, podrán ser divididas, como máximo, en tres períodos. Al menos quince días hábiles se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Los once días restantes podrán ser disfrutados en cualquier período dentro del año o hasta el 15 de enero del año siguiente.

La autorización de días de vacaciones o permisos se otorgará por la empresa, previa aprobación de la dirección responsable a la solicitud presentada.

El trabajador conocerá, al menos con un mes de adelanto, la programación definitiva de las vacaciones, no pudiendo modificarse por ninguna de las partes sin causa justificada.

Art. 12. *Días de libre disposición.*—Se establecen dos días laborales de puente de libre disposición para cada trabajador y por cada uno de los dos años de vigencia de este convenio, sujeto a las siguientes condiciones:

- Disfrute dentro del año natural (hasta el 15 de enero del año siguiente). No son abonables ni compensables. Deberán ser autorizados, previos a su disfrute, por la dirección del departamento.

Art. 13. *Permisos.*—Los derechos de los trabajadores para ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, contemplados en el convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos y Estatuto de los Trabajadores, en lo que se refiere a los cónyuges y familiares, podrán ser igualmente ejercidos en el caso de las parejas de hecho.

Se concederán diez días de permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

Las madres podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso de lactancia habitual para los hijos menores de doce meses por un permiso de cuatro semanas que se acumulan a su permiso de maternidad.

Art. 14. *Festivos.*—Serán de aplicación los establecidos en el calendario laboral de la Comunidad de Madrid y de acuerdo con el convenio provincial de Oficinas y Despachos. Serán también festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 15. *Permisos sin sueldo.*—Se establecen hasta seis meses de período no retribuido cada tres años de servicio efectivo en la empresa, que podrán disfrutarse total o parcialmente, según las necesidades del servicio. Dichos permisos se disfrutarán a solitud del trabajador y deberán ser aprobados por el presidente de SIEP.

Con carácter extraordinario, de común acuerdo con la empresa, dicho período de seis meses podrá ser mayor a solicitud del trabajador.

Art. 16. *Excedencias y reducción de jornada.*—Los trabajadores fijos de plantilla podrán pasar a la situación de excedencia, sin que tengan derecho a retribución alguna en tanto se reincorporen al servicio activo.

La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que actualmente está acogido al derecho a reducción de jornada por atención a hijos menores de seis años podrá ampliar dicho derecho hasta que los hijos cumplan doce años. A este mismo derecho podrá acogerse el personal que en el futuro tuviera nuevos hijos.

Capítulo 4

Condiciones económicas

Art. 17. *Efectos del acuerdo salarial.*—Para los años 2006 y 2007, las retribuciones experimentarán el incremento que, como máximo, se apruebe anualmente, por todos los conceptos, para el personal al servicio del Sector Público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dichos años.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida legalmente. El número de horas extraordinarias efectuadas no podrá ser superior al máximo legal establecido.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizada por el director del departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador que las realice.

La compensación por horas extras podrá realizarse en abono en metálico en la proporción establecida legalmente (hora extra normal, al 75 por 100; hora nocturna, a partir de las 22,00, al 100 por 100; hora festiva, al 200 por 100), o compensadas en descanso en la equivalencia de dos horas de descanso por hora extra trabajada. La decisión de compensación en uno y otro sistema será adoptada por la dirección de la empresa de acuerdo con el trabajador y a la vista de la importancia de la necesidad laboral para

la que se precisó la realización de horas extras y la duración de las mismas.

Art. 19. *Complemento por enfermedad.*—Además de las prestaciones por ILT, en los casos de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, así como baja por maternidad, la empresa completará hasta el 100 por 100 el salario real del trabajador, durante los doce primeros meses de la baja.

Art. 20. *Gratificaciones.*—Cuando la empresa decida conceder gratificaciones a sus empleados, en atención a su especial dedicación, el delegado de personal será informado de los trabajadores afectados y la cuantía de dicha gratificación.

Art. 21. *Antigüedad.*—El cálculo de la antigüedad se realizará exclusivamente sobre el importe del salario base fijado en la nómina. El salario base se fijará conforme al importe máximo de cotización a la Seguridad Social de cada trabajador de la empresa.

Capítulo 5

Prestaciones no salariales

Art. 22. *Planes de formación y estudios.*—Los planes y programas de formación, adecuación, perfeccionamiento y promoción profesional requeridos por la empresa serán establecidos por esta y a su cargo.

Art. 23. *Dietas y kilometraje.*

— Se percibirá la siguiente:

- Cuando haya que pernoctar fuera del domicilio: 35 euros diarios.
- Cuando la duración del viaje supere el horario de la jornada de trabajo, pero sin llegar a pernoctar fuera del domicilio: 15 euros.

— La dieta por pernoctar fuera del domicilio durante viajes en otros países será de 120 euros diarios, salvo que por circunstancias especiales se considere el abono de una dieta superior.

— Se abonarán 0,45 euros/kilómetro en el caso de utilizar vehículo propio al servicio de la empresa.

— En el caso de desplazamientos superiores a quince días (no computándose a estos efectos los fines de semana), la empresa acordará con el trabajador las condiciones a establecer, no procediendo en este caso las dietas anteriores.

Art. 24. *Seguros.*—La empresa contratará un seguro colectivo de accidentes que cubra:

- La muerte por accidente o por enfermedad profesional durante las veinticuatro horas del día, con excepción de las causas previstas habitualmente en este tipo de contratos (práctica de deportes de riesgo, etcétera): 120.202,42 euros.
- La incapacidad permanente provocada por accidente o por enfermedad profesional durante las veinticuatro horas del día, con excepción de las causas previstas habitualmente en este tipo de contratos (práctica de deportes de riesgo, etcétera): 120.202,42 euros.

Para aquellos trabajadores que, en razón al contenido del puesto, deban realizar viajes de trabajo con frecuencia, el importe asegurado ascenderá, en cualquiera de las dos coberturas, a la cantidad de 240.000 euros.

La compañía aseguradora elegida por la empresa deberá confirmar por escrito, en la póliza que la misma incluye, por las cantidades aseguradas, la muerte o invalidez derivada de accidente laboral, según contenido de los artículos 115 y 116 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994.

En el caso de siniestro, la empresa gestionará la comunicación del mismo a la compañía aseguradora.

En ambos supuestos contemplados anteriormente, tanto la muerte por accidente laboral como la incapacidad permanente por accidente laboral serán determinadas por la autoridad competente.

Se mantendrá un seguro de responsabilidad civil para los redactores de proyectos y direcciones facultativas que, formando parte de la plantilla de “SIEP, Sociedad Anónima”, fueran designados por la empresa. En caso de cese de actividad en la empresa por parte del trabajador, esta se compromete a seguir abonando las primas correspondientes hasta el final del decenio.

Igualmente la empresa contratará con una compañía de seguros una póliza que garantice las siguientes coberturas:

- En caso de muerte derivada de enfermedad común: 30.000 euros.
- En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común: 30.000 euros.

Las cantidades citadas anteriormente sustituyen a las indemnizaciones por muerte y por incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común previstas en los convenios colectivos del Sector de Oficinas y Despachos.

Art. 25. *Anticipos*.—A solicitud del empleado, que deberá ser justificada, la empresa autorizará anticipos en las siguientes condiciones:

1. Hasta un importe máximo correspondiente a la retribución bruta de seis mensualidades.
2. El reintegro se realizará en un plazo máximo de treinta meses, sin intereses.
3. Se podrá solicitar un solo anticipo por cada semestre natural, siempre que esté cancelado el anterior.
4. Tendrá derecho a estos anticipos el personal de la plantilla con contrato indefinido y con una antigüedad en la empresa de al menos dos años.

Art. 26. *Fondo social*.—Las cantidades destinadas a ayudas con cargo al fondo social serán aprobadas por la dirección de la empresa, previa presentación de las facturas o justificantes correspondientes. Las propuestas serán realizadas conjuntamente por el delegado de personal y un representante de la empresa.

El presupuesto anual se verá incrementado en el mismo porcentaje que se apruebe como incremento de retribución salarial en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los dos años.

- Ayuda para formación del personal: Los trabajadores que deseen realizar estudios en centros educativos reconocidos por el Ministerio de Educación o por la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid tendrán derecho a percibir una ayuda de hasta el 80 por 100 de su coste, con un máximo de 700 euros anuales, justificando su aprovechamiento.
- Asistencia médica complementaria a empleados e hijos de empleados menores de edad o mayores de edad sin ingresos que convivan con los padres, por los siguientes conceptos:
 - Ayuda óptica (máximo, 200 euros anuales).
 - Ayuda odontológica.
 - Ayudas a guarderías.
 - Ayudas para compra de libros u otro material escolar, así como ayuda para el transporte escolar, comedor escolar, etcétera, establecidas según la edad de los hijos.
 - Otros gastos excepcionales de ayuda social que, a propuesta del delegado de personal, sean aprobados por la empresa.

- El importe máximo de ayuda por cada empleado y año natural con cargo a este fondo social, excluido el coste de cobertura del seguro de accidentes colectivo y la ayuda para formación de personal, será de 700 euros/año.

La distribución de fondo social se realizará en una sola vez dentro de cada año natural para el personal de la plantilla al 1 de enero de dicho año. El personal que se incorpore a la plantilla a lo largo del año podrá beneficiarse del importe máximo de ayuda de dicho fondo en la parte proporcional correspondiente al período de pertenencia a la empresa. En caso de importe sobrante, este se acumulará a la cantidad destinada al fondo social del ejercicio siguiente.

Art. 27. *Ayuda a transporte*.—Se establece una ayuda de transporte consistente en el pago mensual del abono transporte de la Comunidad de Madrid que a cada trabajador le corresponda por el desplazamiento al trabajo desde su lugar de residencia.

Capítulo 6

Derechos y garantías

Art. 28. *Derechos y deberes de los representantes de los trabajadores*.—En cuanto a competencias y funciones del delegado de personal y derechos y deberes de los representantes de los tra-

bajadores, se estará a lo dispuesto en los artículos 62 a 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29. *Artículo final*.—El presente convenio sustituye y deroga a todos los anteriores.

En Madrid, a 22 de marzo de 2006.—“Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, Sociedad Anónima”.—El delegado de personal.

ACUERDO SALARIAL “SOCIEDAD ESTATAL DE INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS PENITENCIARIOS”

Tabla de niveles salariales (excepto personal directivo)

Incluye la retribución bruta por todos los conceptos, excepto el complemento de antigüedad para el año 2006.

1. Técnicos superiores directores de obra, técnicos superiores unidad de proyectos, jefes de departamento y asimilados.
 - 1.1. 69.760,58 euros + (*) %.
 - 1.2. 63.900,74 euros + (*) %.
 - 1.3. 58.865,18 euros + (*) %.
 - 1.4. 51.192,38 euros + (*) %.
2. Jefes de servicio y asimilados.
 - 2.1. 46.161,98 euros + (*) %.
 - 2.2. 41.619,12 euros + (*) %.
3. Jefes de sección y asimilados.
 - 3.1. 38.785,06 euros + (*) %.
 - 3.2. 35.959,86 euros + (*) %.
 - 3.3. 32.803,34 euros + (*) %.
 - 3.4. 30.849,70 euros + (*) %.
4. Secretarios de presidencia y de dirección, administrativos y asimilados.
 - 4.1. 26.600,40 euros + (*) %.
 - 4.2. 23.244,00 euros + (*) %.
5. Auxiliares administrativos y asimilados.
 - 5.1. 19.461,72 euros + (*) %.
 - 5.2. 15.069,00 euros + (*) %.

(*) Para el año 2007, el incremento salarial se ajustará al incremento máximo previsto para el personal al servicio del Sector Público por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En prueba de conformidad, suscriben el presente acuerdo en triplicado ejemplar, en Madrid, a 2006.—“Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, Sociedad Anónima”.—El delegado de personal.

(03/12.050/06)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 24 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Confección de Guantes de Piel y Similares, suscrito por la Asociación de Fabricantes de Guantes, CC OO y UGT (código número 2801005).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Confección de Guantes de Piel y Similares, suscrito por la Asociación de Fabricantes de Guantes, CC OO y UGT, el día 14 de marzo de 2006, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por