

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**3909** *Resolución de 31 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Demag Cranes & Components, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Demag Cranes & Components, S.A.U. (código de convenio n.º 90003262011983) que fue suscrito con fecha 27 de junio de 2013 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 y Delegados de Personal 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 Empleo 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, 31 de marzo de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO COLECTIVO DE DEMAG CRANES & COMPONENTS, S.A.U

##### CAPÍTULO I

##### Condiciones generales

El presente Convenio queda concertado por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Alcalá de Henares (Madrid), los Delegados de Personal de Valencia y Barcelona y la Empresa Demag Cranes & Components, S.A.U, con domicilio social en Alcalá de Henares (Madrid), calle Buenos Aires, s/n.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio pactado entre la empresa Demag Cranes & Components, S.A.U y el Comité de Empresa y Delegados de Personal de Barcelona y Valencia, tendrá fuerza normativa y será de exclusiva aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de esta empresa en las Delegaciones de Madrid, Barcelona y Valencia.

Artículo 2. *Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1.º de julio de 2013 cualquiera que sea la fecha de su firma, y retrotrayéndose a dicha fecha a los efectos económicos del mismo.

El periodo de aplicación de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2017. Excepto para los conceptos económicos contenidos en él, que serán revisados anualmente.

#### Artículo 3. *Denuncia.*

Transcurrido el periodo de vigencia, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado, por años naturales, sino se denuncia por alguna de las partes. La denuncia habrá de comunicarse por escrito fehacientemente a la otra parte, tres meses antes de que termine la vigencia del mismo.

Denunciado el mismo y terminada su vigencia, el marco normativo se mantendrá vigente mientras se negocie otro convenio, en caso de falta de acuerdo en la negociación referida se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 4. *Disposición aclaratoria e interpretativa.*

En defecto de normas aplicables del presente Convenio, y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria, servicios e instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid en aquello que no sea contrario a la legalidad y del Estatuto de los Trabajadores. En las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación, a anteriores acuerdos entre Empresa y trabajadores, a no ser que se refieran a derecho necesario de aplicación prioritaria.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse, para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre creación del Sistema de solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

Por todo lo demás se estará a lo establecido en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las condiciones económicas se estará siempre al cómputo anual compensándose y absorbiéndose cualquier modificación parcial de dichas condiciones.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 5. *Jornada de trabajo.*

Las horas reales de trabajo, para cada uno de los años de duración del Convenio, serán 1.752.

Regulándose dichas horas según el calendario laboral del año.

El horario de trabajo será de lunes a viernes, iniciándose la jornada en el momento en el que se accede al puesto de trabajo, ya sea en la oficina, taller o cliente. Esta jornada se distribuirá de la siguiente forma:

1. El centro de trabajo de Alcalá de Henares (Madrid).

1.1 Oficinas:

A. Jornada partida de enero a junio y de septiembre a diciembre. El horario será el siguiente:

a) Hora de entrada: De lunes a jueves: A las 8:45 horas.

b) Hora de salida: Se ajustará, cada año, en función de la distribución de horas anuales.

Con una pausa de 45 minutos para la comida, que no será computable como jornada, en la hora que se establezca entre las partes.

Los viernes de 8:45 a 15:30 horas.

Durante la jornada los trabajadores dispondrán de una pausa para tomar el bocadillo de 15 minutos que no será computable como jornada, de 12:00 a 12:15.

B. Jornada continuada de julio y agosto.

Horario: de 8:45 a 15:30 horas.

Durante la jornada los trabajadores dispondrán de una pausa para tomar el bocadillo de 15 minutos que no será computable como jornada, de 12:00 a 12:15.

C. Horario flexible.

El personal de oficinas estará sujeto al reglamento existente de horario flexible de 45 minutos en la hora de entrada o salida siempre que se cumplan al menos 6 horas diarias de jornada y no se exceda de 10 horas al mes la disminución de su jornada.

Estas horas producto de defecto del trabajador habrán de ser recuperadas en el mes siguiente, nunca excediendo el horario en más de 2 horas de la jornada establecida.

La jornada base obligatoria será desde las 9:30 hasta las 16:00 horas.

1.2 Postventa.

A. Jornada partida de enero a junio y de septiembre a diciembre. El horario será el siguiente:

a) Hora de entrada: De lunes a jueves: A las 8:45 horas.

b) Hora de salida: Se ajustará, cada año, en función de la distribución de horas anuales.

Con una pausa de 45 minutos para la comida, que no será computable como jornada, en la hora que se establezca entre las partes.

Los viernes de 8:45 a 15:30 horas.

Durante la jornada los trabajadores dispondrán de una pausa para tomar el bocadillo de 15 minutos que no será computable como jornada, de 12:00 a 12:15.

B. Jornada continuada de julio y agosto.

Horario: De 8:45 a 15:30 horas.

Durante la jornada los trabajadores dispondrán de una pausa para tomar el bocadillo de 15 minutos que no será computable como jornada, de 12:00 a 12:15.

No obstante lo dispuesto en los apartados A y B, el horario de este departamento está sujeto a las necesidades de los clientes y del servicio, de lunes a viernes, con una franja de horario flexible según las necesidades del servicio desde las 8:00 horas de entrada en la oficina o en el cliente y teniendo en cuenta los periodos de descanso de la jornada de los clientes.

2. Horario de Delegaciones.

Las Delegaciones de Barcelona y Valencia, tanto en oficinas como en postventa, seguirán como norma general, el correspondiente horario del centro de trabajo de Alcalá de Henares (Madrid), si bien su jornada se ajustará a su situación específica, concordándola con las fiestas.

Nacionales, locales o autonómicas.

## Artículo 6. *Vacaciones.*

Las vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio de la Empresa, durante cada uno de los años de vigencia del Convenio, serán de 24 días laborables.

Al objeto de adecuar el periodo de vacaciones al ciclo económico de la Empresa, el periodo de generación de vacaciones y de disfrute de los 24 días laborables de vacaciones será desde el 1 de enero de cada año hasta el 31 de diciembre.

No pudiéndose traspasar ningún día de vacaciones de un periodo de disfrute al periodo siguiente.

Será obligatorio el disfrute de un periodo de 12 días de vacaciones (días laborables) seguidos, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre del mismo año.

Siempre que el disfrute de vacaciones no se inicie en el día 1 o 15, las vacaciones necesariamente deberán comenzar en lunes o en martes si fuera festivo el lunes.

Del 1 al 15 de abril de cada año, los trabajadores solicitarán sus vacaciones a su jefe inmediato y al departamento de recursos humanos, sobre las fechas previstas de vacaciones. Desde dicho día al día 30 de abril el departamento de personal estudiará las fechas indicadas y resolverá al respecto. Si hasta dicha fecha no se ha manifestado por parte de la empresa ninguna objeción las fechas previstas, se consideraran aceptadas por ambas partes. Si el trabajador no solicita, en el plazo previsto sus vacaciones, las fijará la empresa.

Cualquier petición individual de cambio de dichos periodos, será estudiada por la dirección en base a las necesidades productivas durante la fecha solicitada y la posibilidad de dar correcta ocupación durante el periodo normal de vacaciones.

## Artículo 7. *Calendario laboral.*

En cuanto a descansos dominicales y días festivos, se estará a lo legislado en la materia, considerándose durante la vigencia del presente Convenio como festivos los días 24 y 31 de diciembre.

El Calendario Laboral será elaborado conjuntamente entre la empresa, el Comité y lo Delegados de Personal, tan pronto sea conocido el calendario de fiestas oficiales publicado por la Administración.

En caso de desacuerdo se somete la desavenencia a la mediación de la autoridad laboral competente.

## Artículo 8. *Jornada irregular.*

En atención a la irregularidad de la demanda y a la necesidad de atender a reparaciones, averías, periodos puntas, plazos de entrega, aumentos o disminuciones de pedidos o carga, necesidades estacionales, falta de ocupación, etc., es necesario dotar a la Empresa de un instrumento que le permita adecuar, tanto a la alza como a la baja su capacidad de producción a la necesidad de cada momento.

Por ello, la empresa discrecionalmente y con el preaviso que más adelante se reseña a los trabajadores afectados, podrá distribuir de forma irregular la jornada, hasta 120 horas al año alterando tanto la ordinaria como el calendario, dentro de los siguientes límites:

En prolongación de la jornada ordinaria, con un máximo de 2 horas diarias.

En sábados, en jornada ordinaria de 6 o 7 horas, respetándose en todo momento domingos, festivos, vacaciones y puentes, con un máximo de 10 sábados al año.

En épocas de baja carga la flexibilidad se aplicará disminuyendo la jornada, reduciendo el horario diario, o bien no trabajando días completos.

El exceso de horas se realizará por año natural. Cada dos meses se llevará a cabo una liquidación de las horas en exceso o en defecto, regularizándose al mes siguiente. En todo caso, se compensaran con tiempo libre antes del 28 de febrero del año siguiente del devengo, o el exceso se abonará como horas extraordinarias.

La empresa comunicará normalmente dicha movilidad con una antelación de 48 horas de antelación, salvo que dicha movilidad sea con el objeto de finalización de trabajos en curso o de trabajos de carácter de urgencia.

Para dichos trabajos la empresa se compromete a comunicarlo lo antes posible, y se intentará proponer para dichas hora prioritariamente a los que con carácter voluntario las quieran realizar.

#### Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

Se consideran como tales aquéllas que exceden de la jornada pactada o planificada según los respectivos calendarios laborales de cada centro de trabajo, siendo necesarias, entre otros supuestos, en «puntas» de trabajo, para rematar un pedido urgente, reparar averías imprevisibles que por su naturaleza no tengan la consideración de fuerza mayor, habilitar trabajo que por su naturaleza tenga que ser compartido por otros equipos y cuando, a criterio de la Empresa, su puesta a disposición sea imprescindible.

Este tipo de horas, puede realizarse en las condiciones y cuantía que la Legislación vigente prevé, incluida su cotización a la Seguridad Social, diferenciándose de las horas extraordinarias por fuerza mayor, que en todo caso tendrán la consideración que la Ley les confiere.

Las horas extraordinarias, podrán canjearse en dos modalidades:

Canjeo de las horas realizadas por su valor económico: El pago de las horas extras, cualquiera que sea su naturaleza o su necesidad, se efectuará abonándolas con un recargo del 55% sobre el precio de la hora ordinaria.

Canjeo de las horas realizadas por horas libres: Horas realizadas por una hora y 45 minutos de horas libres.

El disfrute del tiempo correspondiente en días de descanso será, en todo caso, dentro de los tres meses siguientes a su realización.

### CAPÍTULO III

#### Medidas salariales

#### Artículo 10. *Sueldos, salarios y dietas.*

1. A aquellos trabajadores que a fecha del presente Convenio se encuentren de alta en la Compañía, en base al mantenimiento de los salarios que venían percibiendo, de forma que el nuevo Convenio no produzca una reducción de sus salarios para los trabajadores que están prestando sus servicios, en aras a una superior experiencia en la empresa y conocimiento del sector, en los mismos términos que el Convenio que regía hasta el día de la fecha, consolidando por tanto sus derechos, sin que esto suponga una discriminación a los trabajadores futuros sino por el contrario una garantía sobre derechos adquiridos, se les aplicará las siguientes condiciones:

a) Para aquellos que a fecha de firma del presente convenio tengan una antigüedad de 3 años: El salario será el convenido en las tablas salariales que se anexan para cada Categoría y Grupo profesional en las condiciones dispuestas en la disposición transitoria tercera.

b) Para aquellos trabajadores que no hayan alcanzado a la fecha de la firma del presente convenio los tres años mantendrán los salarios actuales hasta alcanzar la antigüedad de 3 años, momento en el que se le aplicarán las condiciones del punto anterior.

2. Para el resto de los trabajadores que se incorporen a partir de la entrada en vigor del presente convenio el salario será el contenido en las tablas de Convenio colectivo de

la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, o las que pudieran acordarse, de forma individual en su contrato de trabajo.

3. Incremento salarial:

a) El incremento salarial para el año 2013, dada la situación de crisis generalizada no se fija incremento alguno, ni en salarios ni en conceptos compensatorios.

b) A partir de 2014 se negociará en función de la situación empresarial.

4. Dietas de manutención y locomoción.—La empresa abonará como dietas por manutención, alojamiento y gastos de locomoción aquellas que apruebe anualmente la compañía para el año en curso a través de su norma interna, que comunicará a los trabajadores y, subsidiariamente, serán aplicables las establecidas en el Convenio colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Artículo 11. *Seguro colectivo de accidentes.*

La póliza de colectivo de accidentes n.º L1-G-011000391 que la empresa tiene concertada para todo el personal con la Cía. de Seguros Allianz, tiene la siguiente cobertura:

En caso de muerte: 60.101,21 euros.

Invalidez: 60.101,21 euros.

Artículo 12. *Ayuda comida en el comedor o restaurante designado por la empresa.*

A partir del inicio de la vigencia del presente Convenio el precio de ticket de comida será de 1,86 € día. A partir del 2014 se producirán los incrementos que correspondan.

## CAPÍTULO IV

### Medidas socio laborales

Artículo 13. *Formación y promoción.*

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a examen cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, artículos 22 y 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa en colaboración con el Comité, seguirá programando y comunicando los cursos de formación, para que el personal se adapte a las nuevas técnicas de trabajo; podrán asistir a ellos todos los trabajadores.

Artículo 14. *Incapacidad temporal.*

Durante la incapacidad temporal los trabajadores tendrán los complementos obligatorios establecidos en el Estatuto o en el Convenio colectivo de la Industria, servicios e instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Adicionalmente y para el caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará de la forma siguiente:

a) El trabajador percibirá el complemento hasta el 100 por 100 del salario una sola vez, dentro de 365 días, los tres primeros días de baja. De forma que si en el caso de que en los 365 días siguientes a la enfermedad o accidente no laboral el trabajador tuviera bajas continuadas, solo será abonada la primera y una sola vez hasta un máximo de 3 días. Estos días no serán acumulables en bajas sucesivas.

b) El trabajador percibirá desde el día desde el 4 al día 20 un complemento del 10% adicional al realizado por la empresa o por la Seguridad Social de la base reguladora del último mes en alta.

c) El trabajador percibirá desde el día desde el 21 al día 90 un complemento del 10% adicional al realizado por la empresa o por la Seguridad Social de la base reguladora del último mes en alta.

d) Desde el día 91 hasta el 270, el trabajador percibirá como complemento de Incapacidad Temporal por parte de la empresa hasta el 90% de la base reguladora del mes anterior a la baja del trabajador.

e) En el caso de Incapacidad Temporal por intervención quirúrgica el trabajador percibirá desde el primer día hasta el 90% de la base reguladora con el máximo de 30 días.

f) En el caso de Incapacidad Temporal por accidente laboral y enfermedad profesional se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, con un complemento adicional del 25% hasta el máximo del 100% de la Base Reguladora del mes anterior al de la baja, con el máximo de 9 mensualidades.

Dicho complemento no será abonado para el caso en el que la causa de dicha incapacidad hubiera sido por incumplimiento del trabajador en la normas sobre salud laboral de su puesto de trabajo.

g) En el caso de Incapacidad Laboral por Maternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 15. *Ingresos.*

Antes de que se produzca cualquier ingreso en la plantilla, se comunicará al Comité de Empresa para su conocimiento. En todo caso se cumplirá con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 16. *Absentismo.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación en esta materia y a lo que se refiere en Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

#### Artículo 17. *Movilidad funcional. Movilidad geográfica individual.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación en esta materia y a lo que se refiere en Convenio colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

## CAPÍTULO V

### **Organización del trabajo seguridad e higiene y salud laboral**

#### Artículo 18. *Generalidades.*

A tenor de lo dispuesto en la Legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que la Empresa en especial cumplimiento del deber de protección garantizará de la mejor manera posible, previniendo los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y en especial evaluando los riesgos, practicando cuantas consultas y participación sean precisas de los trabajadores, así como dotándoles de la mejor formación e información sobre los mismos.

Recíprocamente las obligaciones de los trabajadores, siguiendo las instrucciones de la Empresa a la que le corresponde indelegablemente la organización y dirección del trabajo, deberán usar y utilizar correctamente los medios de protección, así como las máquinas y herramientas, informar a sus superiores de cuantas deficiencias encontraren y cooperar con la Empresa al mejor cumplimiento de las obligaciones recogidas en la Ley.

## Artículo 19. *Salud laboral y seguridad e higiene.*

En todas aquellas materias relativas a la Salud Laboral y Seguridad e Higiene se estará a lo dispuesto en Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Se tratará en colaboración con el Comité de mejorar en lo posible las revisiones médicas anuales.

El Comité de Empresa será el encargado como representante legal de los trabajadores, de asignar, de mutuo acuerdo con los trabajadores, los Delegados de Prevención para la supervisión y cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales (artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

## Artículo 20. *Régimen disciplinario.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de régimen disciplinario y a lo establecido en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

## CAPÍTULO VI

### Política de igualdad

Se mantendrá igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación
- h) Suspensión y extinción del contrato.

En especial en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la empresa respetará las medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas.

No se determina en la actualidad en este convenio ningún procedimiento concreto al no superar la compañía la cifra de 250 trabajadores, aunque se mantendrán vigilantes las partes a cualquier medida que pueda promoverse en este sentido.

Respecto a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo las partes entiende que no existen condiciones de trabajo en la actualidad que requiera de procedimientos específicos para su prevención, siendo el cauce de denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo el departamento de personal de la compañía.



## CAPÍTULO VII

**Derecho de representación sindical**Artículo 21. *Derecho de representación sindical.*

La representación de los trabajadores tendrá lugar con arreglo a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

1. Los miembros del Comité y los Delegados Sindicales dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, en esta cuenta de horas no se computarán las utilizadas en la negociación del convenio y reuniones con la Dirección de la empresa.

2. En los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios y una mesa donde los representantes de los trabajadores y centrales sindicales podrán insertar y dejar sus comunicaciones.

3. La función específica del Comité, consistirá en recibir las informaciones comprendidas en los puntos 1 y 2 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como mantener la capacidad y el sigilo profesional según el artículo 65.

## CAPÍTULO VIII

**Comisión Paritaria**Artículo 22. *Comisión Paritaria de Vigilancia.*

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación del Convenio y portavoz del Comité del Estatuto de los Trabajadores Empresa, de mediante los procedimientos regulados en el artículo 4 y lo estipulado en el artículo 85.3.e) formado por los señores:

Por parte de la empresa:

D. Jochen Müller.

D. Marcos Kessler Grijalbo.

Sustituto: D. José Posadas Zamora.

Por parte de los trabajadores:

Don Luis Sánchez Fernández.

Don David Höll García.

Sustituto: Don Antonio Fernández Martínez.

## Disposición transitoria primera.

Independientemente de la entrada en vigor del presente convenio para el año 2013, seguirá vigente el calendario laboral aprobado para este ejercicio, salvo las modificaciones que hubieran de realizarse por motivo de los periodos vacacionales, días festivos, y jornadas, que hayan sido variados.

## Disposición transitoria segunda.

Las vacaciones para este de 2013 serán de 26 días, en atención al inicio de vigencia del presente convenio. Los trabajadores deducirán los días disfrutados a 1 de julio

quedando pendientes por tanto los restantes a esa fecha, computándose como vacacional los días que por asuntos propios hayan disfrutado los trabajadores.

Disposición transitoria tercera.

Las condiciones salariales reseñadas en el presente Convenio en el artículo 10, apartado 1, serán de aplicación para aquellos trabajadores que tengan contrato indefinido a fecha de formalización del presente convenio y se aplicará la escala de retribuciones salariales que estaban dispuestas en el convenio anterior en los términos que se expresan a continuación:

a) Para aquellos trabajadores que lleven y cumplan los tres años de antigüedad en la Empresa les afectaran las tablas salariales que se recogen en el anexo 1 de Tablas salariales para los trabajadores de alta en la empresa.

b) Para aquellos trabajadores que vienen demostrando continuidad y fijeza en la misma por más de 5 años, tiempo que se considera imprescindible para una especial adaptación a la organización y métodos operativos de la empresa y cuya actividad laboral es de intensidad y calidad buena, el salario mínimo anual para el año 2013 que se garantiza será de 22.947,92 € brutos, con las posteriores revisiones que correspondan anualmente.

c) Para aquellos trabajadores que vienen demostrando continuidad y fijeza en la misma por más de 10 años, tiempo que se considera imprescindible para una especial adaptación a la organización y métodos operativos de la empresa y cuya actividad laboral es de intensidad y calidad buena, el salario mínimo anual para el año 2013 que se garantiza será de 24.440,52 € brutos, con las posteriores revisiones que correspondan anualmente.

Disposición final.

Queda derogado el anterior Convenio colectivo vigente en la compañía, y en lo no contenido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Las partes suscriben el presente Convenio en Alcalá de Henares a 27 de junio de 2013.

Por la representación sindical:

Centro de Alcalá de Henares:

D. David Höll García.  
D. Antonio Fernández Martínez.  
D. Alfonso Rey Madroñal.  
D. Luis Vicente Sánchez Fernández.

Centro de trabajo de la Delegación de Barcelona:

D. Francisco Cazorla Ramos.

Centro de trabajo de la Delegación de Valencia:

D. Juan Carlos Fernández Trapote.

Por la representación de la empresa:

D. Jochen Müller.  
D. Marcos Kessler Grijalbo.

## ANEXO I

**Para los trabajadores de alta en la empresa a fecha de suscripción del presente  
Convenio con antigüedad de 3 años***Tablas salariales y clasificación profesional*

	2013
Técnicos titulados	
Titulado superior:	
Ingeniero . . . . .	32.339,24
Titulado medio:	
Perito * . . . . .	31.356,38
Perito . . . . .	30.739,62
Ayudante T. Sanitario . . . . .	26.772,40
Maestro Industrial . . . . .	24.683,22
Técnicos no titulados	
De Oficina:	
Delineante Proyec. Dibujante . . . . .	25.316,21
Delineante de 1.ª Proyectista . . . . .	23.292,91
Delineante de Segunda . . . . .	21.950,86
Calcador . . . . .	21.141,70
Auxiliar . . . . .	21.141,70
Reproductor de Planos . . . . .	20.837,59
De Organización:	
Jefe Organización de Primera . . . . .	25.616,98
Jefe Organización de Segunda . . . . .	25.054,75
Técnico Organización Primera . . . . .	23.292,91
Técnico Organización Segunda . . . . .	21.950,95
Auxiliar de Organización . . . . .	21.207,07
De Taller:	
Jefe de Taller . . . . .	27.525,63
Maestro de Taller o Contraamaestre . . . . .	24.343,62
Maestro de Taller de Segunda . . . . .	24.111,02
Encargado . . . . .	22.418,89
Capataz o Jefe de Equipo . . . . .	21.723,61
Personal Administrativo	
Jefe de Primera . . . . .	27.109,14
Jefe de Segunda . . . . .	25.405,51
Oficial de 1.ª y Viajante . . . . .	23.619,02
Oficial de Segunda . . . . .	22.258,18
Auxiliar . . . . .	21.437,68
Personal Informático	
Analista . . . . .	26.734,86
Programador . . . . .	25.054,75
Operador . . . . .	23.111,76
Codificador . . . . .	21.950,87
Perforista . . . . .	21.141,70

	2013
<b>Personal Obrero</b>	
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	19.534,92
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	18.863,62
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	18.192,32
Especialista .....	18.034,04
Peón .....	17.419,07
<b>Personal Subalterno</b>	
Chofer de camión .....	22.224,85
Chofer de turismo .....	21.999,64
Conserje .....	21.472,88
Listero .....	21.366,67
Almacenero .....	21.049,78
Telefonista y Guarda Jurado .....	20.837,84
Chofer moto, Vigilante, Ordenanza y Portero .....	20.837,60
Mozo Especialista Almacén .....	20.250,52

\* Perito con responsabilidad técnica.

\*\*\*\* La clasificación por grupos profesionales será la que disponga el Convenio colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.