

Consejería de Sanidad

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE “LA PRINCESA”

Resolución de 7 de enero de 2010, de la Dirección-Gerencia, por la que se hace pública la convocatoria del procedimiento abierto con pluralidad de criterios para la adjudicación del contrato titulado: «Servicio de mantenimiento de instalaciones en el Hospital Universitario de “La Princesa” y CE “Hermanos García Noblejas”, de Madrid».

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Servicio Madrileño de Salud (Hospital Universitario de “La Princesa”).
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Logística.
 - c) Número de expediente: PA 17/2009 HUP.
2. Objeto del contrato:
 - a) Descripción del objeto: Servicio de mantenimiento de instalaciones en el Hospital Universitario de “La Princesa” y CE “Hermanos García Noblejas”, de Madrid.
 - b) División por lotes y número: Ver Pliego Cláusulas Administrativas.
 - c) Lugar de ejecución: Ver Pliego de Cláusulas Administrativas.
 - d) Plazo de ejecución: Dieciséis meses.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación anticipada: Sí.
 - b) Tramitación: Ordinaria.
 - c) Procedimiento: Abierto con pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación (IVA excluido): 1.100.000 euros.

Importe IVA: 176.000 euros.
Importe total: 1.276.000 euros.
5. Garantía provisional: 3 por 100 del importe de licitación, excluido el IVA.
6. Obtención de documentación e información (ver punto 8): Dirección de Internet: www.madrid.org/contratospublicos
7. Requisitos específicos del contratista:
 - Solvencia económica y financiera: Ver Pliego de Condiciones.
 - Solvencia técnica: Ver Pliego de Condiciones.
8. Presentación de ofertas:
 - a) Fecha límite de presentación: 8 de febrero de 2010.
 - b) Documentación a presentar: La exigida en la cláusula 11 del Pliego de Cláusulas Administrativas.
 - c) Lugar de presentación: Registro del Hospital Universitario de “La Princesa”, calle Diego de León, número 62, 28006 Madrid, en horario de nueve a trece.
 - d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Dos meses a contar desde el día de la apertura de las ofertas.
 - e) Admisión de variantes: No.
9. Apertura de ofertas:
 - a) Entidad: Hospital Universitario de “La Princesa”.
 - b) Domicilio: Calle Diego de León, número 62.
 - c) Localidad: 28006 Madrid.
 - d) Fecha y hora:
 - Documentación técnica: 24 de febrero de 2010.
 - Documentación económica: 3 de marzo de 2010.
 - e) Hora: A partir de las diez.
10. Otras informaciones: http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142404472855&language=es&pagename=HospitalLaPrincesa%2FPage%2FHPR1_contenidoFinal
11. Gastos de anuncios: A cuenta del/de los adjudicatario/s.
12. Fecha de envío del anuncio al “Diario Oficial de la Unión Europea”: 30 de diciembre de 2009.

Madrid, a 7 de enero de 2010.—El Director-Gerente, Miguel Ángel Andrés Molinero.

(01/237/10)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

Resolución de 20 de noviembre de 2009, por la que se hace pública la adjudicación definitiva, mediante pluralidad de criterios, del contrato de servicios titulado “Estudio, evaluación y propuestas de criterios de inspección de la atención residencial a mayores en la Comunidad de Madrid”.

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Consejería de Familia y Asuntos Sociales.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación (Secretaría General Técnica).
 - c) Número de expediente: 115/2009 (08-AT-42.0/2009).
2. Objeto del contrato:
 - a) Descripción del objeto: El servicio consiste en la realización de un estudio que comprenda el análisis de la atención residencial a mayores en la Comunidad de Madrid, la propuesta de adaptación de los requisitos materiales y funcionales exigidos para llevar a cabo dicha actividad y, en virtud de los resultados obtenidos, el desarrollo de un procedimiento de valoración por parte de la inspección de los indicadores que permitan garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad deseados.
 - b) Lugar de ejecución: Comunidad de Madrid.
 - c) Plazo de ejecución: Tres meses.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Urgente.
 - b) Procedimiento: Abierto, mediante pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación: 298.653,60 euros (IVA incluido).
 - a) Base imponible: 257.460 euros.
 - b) IVA (16 por 100): 41.193,60 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha adjudicación: 19 de noviembre de 2009.
 - b) Contratista: Fundación Avedis Donabedian para la mejora de la calidad asistencial.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 280.000 euros (IVA incluido).
 - e) Plazo de ejecución: tres meses.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 20 de noviembre de 2009.—El Secretario General Técnico, PDF (Resolución de 13 de julio de 2007), la Jefa del Área de Contratación, Cristina de Juan Rodríguez.

(03/1.582/10)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Arkema Química, Sociedad Anónima” (código número 2807822)

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Arkema Química, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 3 de julio de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio 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 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, 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 1 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo. 1. *Ámbito funcional*.—El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa “Arkema Química, Sociedad Anónima”, y sus trabajadores en todas aquellas cuestiones y actividades que se realicen en los ámbitos de los artículos siguientes.

Art. 2. *Ámbito territorial*.—Este convenio será de aplicación en el centro de trabajo de “Arkema Química, Sociedad Anónima”, en Madrid, pudiendo adherirse al mismo colectivos de trabajadores de otros centros de trabajo, previo acuerdo con la Dirección de la empresa.

Art. 3. *Ámbito personal*.—El presente convenio afecta a todo el personal de “Arkema Química, Sociedad Anónima”, incluido dentro de su ámbito territorial, que se halla prestando servicio en la actualidad y al que ingrese durante su vigencia, con las siguientes excepciones:

- Personal de alta dirección (artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores).
- Personal directivo: Directores de centro y directores de departamento.
- Los técnicos titulados, técnicos medios, jefes de ventas y jefes administrativos primera.

Aquellos trabajadores que, pertenecientes a alguna de estas categorías o puestos mencionados, deseen su inclusión en el ámbito personal del convenio, deberán manifestarlo de forma individual y por escrito. De igual modo, los que, habiendo sido inicialmente incluidos, deseen su exclusión del convenio, deberán manifestarlo también de forma individual y por escrito. Dichas manifestaciones, en uno u otro sentido, deberán ponerse en conocimiento de la empresa y del Comité de empresa antes de iniciar las negociaciones de cada convenio.

Art. 4. *Ámbito temporal*.—El presente convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma. Su duración será de un año, hasta el 31 de diciembre de 2.009.

Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero.

No obstante cuanto antecede, se prorrogará por años naturales, de no existir comunicación por escrito de su denuncia por cualquiera de las partes contratantes, como mínimo con tres meses de antelación a la fecha de su extinción.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 6. *Garantías personales*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 7. Organización del trabajo: Con arreglo a lo prescrito en este convenio y a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Capítulo III

Contratación y clasificación del personal

Art. 8. *Contratación*.—En función del tiempo de permanencia y de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, de formación y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado y a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Art. 9. *Clasificación funcional*.—Los trabajadores afectados por el presente convenio se clasifican en las siguientes categorías profesionales:

- Ordenanza.
- Auxiliar administrativo.
- Oficial segunda administrativo.
- Oficial primera administrativo.
- Jefe segunda administrativo.
- Jefe primera administrativo.
- Operador ordenador.
- Programador.
- Analista programador.
- Vendedor.
- Jefe de ventas.
- Técnico medio.
- Técnico titulado superior.
- Director.

Art. 10. *Período de prueba*.—La admisión de personal se considerará provisional durante un período que se denomina de prueba y que en ningún caso podrá exceder de la siguiente escala:

- Técnicos titulados superiores y medios: seis meses.
- Técnicos no titulados, personal administrativo y personal cualificado: tres meses.
- Personal no cualificado: quince días.

El conjunto de este período de prueba se interrumpirá en caso de situación de incapacidad temporal del trabajador o cualquier otra causa que dé lugar a una suspensión legal del contrato de trabajo.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante dicho período, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Capítulo IV

Política salarial

Art. 11. *Régimen retributivo*.—Se entiende por retribución el total de las percepciones enumeradas en este convenio y que percibirán los trabajadores en él encuadrados por la prestación de sus servicios.

Dicha retribución consta de:

- Salario base: Es la parte de retribución del trabajador señalada por unidad de tiempo, mes o día. Coincide con la cantidad fijada por el Gobierno cada año como salario mínimo interprofesional.
- Plus convenio: Es la parte de retribución que complementa a la anterior para alcanzar el nivel retributivo correspondiente al puesto de trabajo.
- Complemento de antigüedad: Se percibirá mensualmente y en las pagas extraordinarias de marzo, junio y diciembre, en las condiciones expuestas en el artículo 13 de este texto.

Para su cálculo, se considerará el tiempo efectivamente trabajado en la empresa, excluyendo, entre otras posibles situaciones, excepciones especiales.

La suma de los conceptos salario base y plus convenio constituye el salario bruto, cuantía sobre la cual se aplican los incrementos señalados en el artículo siguiente.

Art. 12. *Incrementos salariales*.—El incremento salarial pactado es:

Año 2009: El incremento salarial pactado para el año 2009 es del 1 por 100, a practicar sobre los salarios brutos que cada persona tenga vigentes al 31 de diciembre del año 2008. Este incremento tendrá efecto desde el 1º de enero de 2009.

Se acuerda una cláusula de revisión, en el caso de que el IPC real al 31 de diciembre de 2009 supere el 1 por 100, y su importe será el resultante de la diferencia entre el IPC real del año 2009 y el 1 por 100 recogido en convenio como incremento salarial. Esta revisión tendrá efectos desde el 1 de enero de 2009.

Adicionalmente, se abonará a cada trabajador afectado por el presente convenio una cantidad bruta y no consolidable en salarios de 200 euros en el mes de la firma del presente convenio colectivo.

Art. 13. *Plus de antigüedad*.—Consiste en una cantidad fija por trienio trabajado en la empresa y otra por quinquenio, y que será para el presente convenio:

- 1 trienio: 21,04 euros brutos/mes.
- 1 quinquenio: 42,07 euros brutos/mes.

El máximo a percibir es de dos trienios y cinco quinquenios.

Para la determinación de la antigüedad, se considerará como fecha inicial la del ingreso en la empresa independientemente de la modalidad contractual utilizada.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día primero del mes de su cumplimiento.

Art. 14. *Complemento por enfermedad y accidente*.—En los casos de baja por incapacidad temporal, la empresa abonará una cantidad que complementa la prestación de la Seguridad Social a la que el trabajador tenga derecho, hasta alcanzar el 100 por 100 de sus percepciones por los siguiente conceptos: salario base, plus convenio y antigüedad.

Art. 15. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes*.—Con fechas 15 de marzo, 15 de junio y 15 de diciembre se percibirán las pagas de primavera, verano y Navidad, las cuales consistirán en una mensualidad computándose sobre el salario bruto y complemento de antigüedad.

Cuando el trabajador ingrese o cese a lo largo del año percibirá estas pagas proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 16. *Anticipos*.—El personal que lo solicite podrá recibir a cuenta de su retribución anticipos mensuales por un importe máximo equivalente al 90 por 100 de los sueldos y salarios devengados.

Capítulo V

Jornada de trabajo, calendario laboral, horario y vacaciones

Art. 17. *Jornada de trabajo*.—Durante la vigencia del presente convenio la jornada anual será:

Año 2009: Jornada de 1.678 horas anuales.

Dicha jornada se distribuirá a lo largo del año de acuerdo con el calendario específico confeccionado al efecto, con intervención de los representantes de los trabajadores.

Art. 18. *Horario de trabajo*.—Sin perjuicio de poder establecer horarios específicos para casos concretos de determinados trabajadores, el régimen es el siguiente:

- a) Jornada entre el 16 de septiembre y el 14 de junio: La jornada de trabajo estará estructurada de lunes a viernes de la siguiente manera:
 - Horario común: De 09.30 a 13.00 y de 15.30 a 17.00.
 El resto hasta completar las horas se cumplirá mediante el siguiente horario flexible:
 - Entrada mañanas: De 07.30 a 09.30.
 - Salida mañanas: De 13.00 a 15.00.
 - Entrada tardes: De 14.00 a 15.30.
 - Salida tardes: De 17.00 a 20.00.
- b) Jornada de verano, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre: La jornada de trabajo estará estructurada de lunes a viernes de la siguiente manera:
 - Horario común: De 08.30 a 14.00. El resto, hasta completar las horas se cumplirá mediante el siguiente horario flexible:
 - Entrada: De 07.30 a 08.30.
 - Salida: De 14.00 a 15.00.

Trimestralmente se compensarán las diferencias, en exceso o en defecto, que se produzcan con motivo de la utilización del horario flexible, de tal manera que a final de año se haya cumplido la jornada anual pactada, pudiendo admitirse un exceso de dieciséis horas, y un defecto de ocho horas a compensar en el año siguiente.

Podrán disfrutarse tres permisos parciales de cuatro horas por mes, en la jornada establecida en el punto 18.a). Dicho permiso podrá solicitarse por una mañana (de 9.00 a 13.00 horas) o una tarde (de 14.00 a 18.00 horas), teniendo acumulado el tiempo necesario.

En los meses de junio y septiembre se podrá disfrutar de un máximo de 2 permisos parciales.

Estos permisos no serán acumulables entre sí en el mismo día, ni con otros permisos que sumados constituyan un día completo.

La petición de dichos permisos se hará por escrito, al menos dos días antes de su disfrute y deberá ser autorizado por su director o superior jerárquico, y visado por el departamento de Recursos Humanos.

Todo el personal deberá fichar a la entrada y a la salida, así como en todos los casos de interrupción de horario por motivos extralaborales, durante la jornada diaria.

Para el cómputo del tiempo utilizado en un permiso autorizado, se considerarán como hora de entrada y salida la de los topes del horario flexible, es decir, de 09.30 a 13.00 y de 15.30 a 17.00 durante la jornada normal, y de 08.30 a 14.00 durante la jornada de verano. Se exceptúa el caso de los permisos concedidos para asistencia a consultorio médico, en cuyo caso se tomarán como topes los siguientes: de 08.00 a 13.00 y de 14.00 a 17.00 en jornada normal, y de 08.00 a 14.30 en jornada de verano.

Art. 19. *Vacaciones*.—El régimen de vacaciones anuales retribuidas para el personal afectado por el presente convenio será de veinticinco días laborables al año.

Las vacaciones son anuales, devengándose entre el 1 de enero al 31 de diciembre y no compensables en metálico, caducando irremisiblemente cada año el derecho a las que no se hayan disfrutado. No obstante, se considerarán las circunstancias especiales que puedan concurrir en el caso de algún trabajador que, no pudiendo haberlas disfrutado en el año natural, pueda hacerlo antes del 28 de febrero del siguiente año, previa aprobación del director del departamento correspondiente.

Para los trabajadores de la antigua "Río Rodano, Sociedad Anónima", el período de devengo de vacaciones será desde el mes de julio del año anterior al que se considere hasta el mes de junio del año considerado y la posibilidad de disfrute se extiende hasta el 28 de febrero del siguiente año, previa aprobación del director del departamento correspondiente.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Capítulo VI

Desplazamientos, licencias y excedencias

Art. 20. *Desplazamientos*.—A los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, les serán abonados los gastos que dicho desplazamiento les ocasione, previa y debidamente justificados.

Art. 21. *Licencias*.—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se recoge:

- a) Por contraer matrimonio o legalizar la situación de pareja de hecho, quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo o adopción, tres días naturales. Se considerará un día más cuando el hecho que haya dado motivo a la licencia tenga lugar fuera de la provincia de residencia del trabajador.
- c) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijos, padres y suegros, tres días naturales. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hermanos, abuelos y nietos, dos días naturales. En ambos casos se considerarán cuatro días cuando el hecho que haya dado motivo a la licencia tenga lugar fuera de la provincia de residencia del trabajador. A estos efectos, el parentesco por afinidad tendrá el mismo tratamiento que el de consanguinidad.
- d) En caso de fallecimiento de tíos carnales, 1 día natural
- e) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos y cuñados, un día de licencia, siendo de un día más si el acontecimiento tiene lugar fuera de las provincias limítrofes.
- f) Por exámenes del trabajador para la obtención de un título oficial, en que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, previa presentación de justificante de matrícula y participación en los mismos.

- g) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
- h) En cuanto a las ausencias por el cumplimiento de deberes sindicales, a quienes ostenten cargos electivos de tal carácter, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- i) Por cambio de domicilio habitual, un día.

Todas estas licencias serán justificadas, a excepción de las ausencias por motivos sindicales, a satisfacción de la empresa, y caso de actuar con engaño serán consideradas como faltas muy graves.

Para la concesión de estos permisos será precisa la comunicación por escrito anticipadamente, siempre que sea posible, del hecho de que se trate.

Art. 22. *Licencias sin sueldo.*—Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que su concesión afectara gravemente a la organización del trabajo.

Art. 23. *Excedencias.*—Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Los trabajadores, conforme al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos, o más, trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador que no solicite su reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional, si no existiese vacante en el mismo y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario correspondiente a este último hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Para todo lo no regulado en el presente convenio colectivo sobre excedencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Excedencias especiales.*—Darán lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas reconocidas en la legislación vigente.

Capítulo VII

Otras condiciones sociales

Art. 25. *Beneficios sociales*

- A) Premio de nupcialidad: Todos los trabajadores a los que les es de aplicación este convenio que, prestando sus servicios en la empresa durante más de dos años ininterrumpidos, contraigan matrimonio o legalicen su situación de pareja de hecho y

continúen manteniendo relación laboral con la misma, percibirán una gratificación de 1.502,53 euros brutos (previa justificación legal).

- B) Premio de natalidad: Todos los trabajadores a los que les es de aplicación este convenio tendrán derecho a percibir un premio de 60,10 euros brutos por cada nacimiento o adopción de hijo legalmente reconocido (previa justificación legal).
- C) Premio de permanencia: Con objeto de premiar un prolongado tiempo de prestación de servicios en “Arkema Química, Sociedad Anónima”, se establece un denominado premio de permanencia, según las siguientes normas:

1. Será acreedor del mismo todo trabajador que cumpla veinticinco y treinta y cinco años de servicios ininterrumpidos en la empresa.
2. En el caso de veinticinco años de antigüedad, se gratificará con dos mensualidades del salario bruto mensual que en ese momento estuviese percibiendo y con cuatro mensualidades en el caso de 35 años de antigüedad.
3. Todos los impuestos y cargas que afecten a dicha gratificación, serán a cargo del trabajador, según lo señalado en la legislación vigente.
4. En caso de jubilación o incapacidad permanente absoluta, el trabajador de “Arkema Química, Sociedad Anónima”, que no alcanzase los veinticinco años de antigüedad, pero supere los veinte, o no alcanzase los treinta y cinco años de antigüedad, pero supere los treinta, cobrará, como premio de permanencia, la parte proporcional del premio establecido para los veinticinco o treinta y cinco años de permanencia.
5. A partir del 1 de enero de 2004, sin que tenga carácter retroactivo, se incluirá el importe del concepto de antigüedad, además de los conceptos de salario base y plus convenio, para el cálculo de la cantidad correspondiente al premio de permanencia.

- D) Subvención comida: Supone una ayuda para la manutención de los trabajadores, a percibir por cada día trabajado (se exceptúan los días correspondientes a vacaciones, IT y jornada de verano), salvo que la empresa abone la comida por otro concepto, cuyo importe, no sujeto a cláusula de revisión, será de:

— Año 2009: 14,14 euros brutos/día.

- E) Seguro de vida: “Arkema Química, Sociedad Anónima”, tiene concertado un seguro de vida al que voluntariamente pueden afiliarse todos sus trabajadores fijos en plantilla o temporales cuyo contrato fuera renovado después de un año de vigencia, con las siguientes características:

— Capital asegurado: Salario bruto año anterior, incluida antigüedad, incrementado en un 50 por 100.

— Coberturas:

Incapacidad total: Indemnización de un capital.

Incapacidad absoluta: Indemnización de dos capitales.

Fallecimiento por muerte natural: Indemnización de un capital.

Fallecimiento por accidente: Indemnización de dos capitales.

— Beneficiarios: El asegurado, en su caso, o los beneficiarios que este designe.

La prima a pagar correspondiente al seguro colectivo de vida será abonada en un 80 por 100 por “Arkema Química, Sociedad Anónima”, y el 20 por 100 restante por el propio trabajador.

- F) Préstamos: “Arkema Química, Sociedad Anónima”, pondrá a disposición de sus trabajadores del centro de trabajo de Madrid hasta un total de 72.125 euros destinados a la concesión de préstamos.

Dicha concesión se sujetará a las normas que a continuación se indican:

1. La administración de esta ayuda corresponde a la comisión paritaria formada al efecto con dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores. De entre ellos, uno será nombrado secretario.

La Comisión adoptará todos sus acuerdos por mayoría absoluta. Caso de producirse empate en la votación, co-

responde al director de Recursos Humanos y Comunicación la decisión sobre el asunto en discordia.

2. Las solicitudes de las ayudas deberán presentarse en el impreso adecuado al Secretario de la citada Comisión Paritaria, con copia a la Dirección de Recursos Humanos y Comunicación, adjuntando la documentación necesaria para justificar la cuantía de la ayuda.
 3. Los solicitantes, para ser perceptores de una ayuda, tendrán que ser personal fijo en plantilla, con una antigüedad superior a dos años reconocida por "Arkema Química, Sociedad Anónima".
 4. No se podrá solicitar la concesión de un préstamo mientras se esté disfrutando de uno anterior.
 5. Las solicitudes deberán presentarse para atender una de las siguientes necesidades:
 - Compra de vivienda.
 - Compra de vehículo.
 - Gastos extraordinarios y urgentes.
 6. Las condiciones y cuantía de las ayudas son:
 - Compra de vivienda: Podrán optar a esta ayuda todos aquellos que se compren su primera vivienda para utilizarla como domicilio habitual. La cantidad máxima a conceder será de 24.050 euros, a devolver en cinco años con un interés anual igual al interés legal del dinero. El reintegro se comenzará a efectuar a partir de la fecha que figure en el contrato y será descontado en la nómina mensual de cada beneficiario.
 - Compra de vehículo: La cantidad máxima a conceder será de 9.020 euros a devolver en tres años con un interés anual igual al interés legal del dinero. El reintegro se comenzará a efectuar a partir de la fecha que figure en el contrato y será descontado en la nómina mensual de cada beneficiario.
 - Gastos extraordinarios y urgentes: Se atenderá cada caso individualmente y, en función de las circunstancias que concurran, se establecerá la ayuda y las condiciones de devolución.
 7. La comisión estudiará periódicamente las solicitudes recibidas y elaborará un informe sobre cada una de ellas, teniendo en cuenta la justificación de la necesidad a atender y la situación del solicitante.
 8. Dependiendo de la disponibilidad de la ayuda y las circunstancias mencionadas en el apartado anterior, se procederá a la concesión de las ayudas dando prioridad a aquellos casos más justificados y necesarios.
 9. Si la comisión tuviese conocimiento del falseamiento de los datos aportados por el solicitante o de un cambio en las circunstancias que motivaron la concesión de la ayuda, dará cuenta de ello a la Dirección de Recursos Humanos y Comunicación para tomar las medidas oportunas tendientes a conseguir la devolución de la cuantía recibida.
 10. En caso de cese, por cualquier motivo, en los servicios de la empresa de alguno de los trabajadores beneficiarios de una ayuda, deberá reintegrar el importe debido antes de dar por finalizado el contrato que le une a "Arkema Química, Sociedad Anónima". La cuantía de estas ayudas tienen la consideración de retribución en especie para el trabajador y, como tal, recibirán por parte de la empresa el tratamiento fiscal correspondiente.
- G) Ayuda de estudios: La empresa abonará a los trabajadores una cantidad por cada uno de los hijos en concepto de ayuda escolar, por año natural, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:
1. Que sean trabajadores fijos en plantilla o temporales con contrato de duración superior a un año.
 2. Que los hijos que dan derecho a esta ayuda, estén a su cargo y tengan edades comprendidas entre los 3 y hasta los 25 años.
 3. Que se justifique previa y documentalmente la matriculación de cada uno de los hijos por los que se perciba, en unos estudios oficialmente reconocidos.

Tendrán carácter de justificante, tanto el certificado de escolarización, matrícula del curso, o cualquier otro documento que acredite estar cursando estudios para los que se solicite la ayuda.

4. La comprobación de la falsedad de datos o documentos determinará la devolución o pérdida de esta ayuda.
 5. Importe:

Año 2009: 241,65 euros brutos por año e hijo.

Este importe, siempre que se tuviera derecho, se percibirá en la nómina del mes de septiembre de cada año.

Estas cantidades no están sujetas a revisión por diferencia entre IPC real y el 1 por 100 pactado.
 6. Los trabajadores de la antigua "Río Ródano, Sociedad Anónima", percibirán esta ayuda con arreglo al siguiente baremo:

Año 2009:

Guardería preescolar: 98,34 euros brutos/año.

Enseñanza primaria/ESO, primero y segundo: 178,27 euros brutos/año.

ESO tercero y cuarto, primero y segundo de Bachillerato: 241,65 euros brutos/año.

Primero y segundo FP/Estudios grado medio: 304,14 euros brutos/año.

Grado Superior: 472,46 euros brutos/año.

Estas cantidades no están sujetas a revisión por diferencia entre IPC real y el 1 por 100 pactado.
- H) Seguro médico: "Arkema Química, Sociedad Anónima", tiene concertado un seguro médico para el empleado, cónyuge e hijos hasta la edad máxima de veinticinco años, y siempre que estén a su cargo; con una aportación a cargo del empleado del 20 por 100 de la prima. Por su parte la empresa aporta el 80 por 100 restante.
- I) Ayuda Estudios Empleados: Para los empleados que cursen estudios, la empresa abonará las siguientes cantidades por año natural, previa justificación:
- Año 2009:
- ESO, Bachiller Formación Profesional: 231,52 euros brutos/año.
- Estudios de Grado Medio y Escuelas Universitarias: 385,34 euros brutos/año.
- Estudios de Grado Superior: 616,87 euros brutos/año.
- Estas cantidades no están sujetas a revisión por diferencia entre IPC real y el 1 por 100 pactado.
- J) Obsequio de Navidad: Con motivo de la Navidad la empresa obsequiará a sus trabajadores con una cesta con los artículos tradicionales de estas fechas, incluyendo en esta prestación a jubilados y sus viudos/as, durante el período de cinco años posterior a su salida de la sociedad.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Art. 26. *Derechos sindicales*.—Las partes firmantes del presente convenio se reconocen entre ellas su condición de interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa.

Para todos aquellos aspectos relacionados con la representación de los trabajadores y la actividad sindical, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente: Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y regulación legal y/o reglamentaria concordante.

Capítulo IX

Comisión mixta

Art. 27. *Comisión mixta*.—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigencia de cumplimiento colectivo del presente convenio.

Esta comisión estará integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y tres de la empresa, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. A requerimiento de las partes deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Procedimiento: Caso de que a juicio de alguna de las partes integrantes de esta comisión, se considere oportuno convocar a la Comisión, dicha convocatoria se hará con un preaviso de tres días, debiendo resolver en un plazo máximo de ocho días.

Capítulo X

Derecho supletorio

Art. 28. *Derecho supletorio*.—Para todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio General de la Industria Química vigente en cada momento, en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa legal y reglamentaria laboral concordante.

SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA

	2009 (euros brutos año)
Ordenanza	14.158,84
Auxiliar administrativo	17.478,88
Oficial segunda administrativo	20.807,21
Operador ordenador	20.807,21
Oficial primera administrativo	24.143,81
Programador	24.143,81
Jefe segunda administrativo	28.573,32
Vendedor	28.573,32

(03/33.833/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 20 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Almacenistas de Patatas, suscrito por la Asociación de Almacenistas de Patatas, CC OO y UGT (código número 2800765).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Almacenistas de Patatas, suscrito por la Asociación de almacenistas de Patatas, CC OO y UGT el día 30 de julio de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio 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 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, 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 20 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Artículo 1

Ámbito preliminar

El presente convenio ha sido suscrito entre la Asociación de Almacenistas de Patatas de la Comunidad de Madrid y las centrales sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores.

Artículo 2

Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas de Almacenistas de Patatas de Madrid.

Artículo 3

Ámbito territorial

Será de obligada observancia para todas las empresas que radiquen en Madrid y su provincia, así como a sus trabajadores.

Artículo 4

Ámbito temporal

La duración del presente convenio es desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre del año 2009, su entrada en vigor tendrá lugar en la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, si bien los incrementos de los conceptos económicos del Convenio surtirán efecto a partir del 1 de enero de 2009.

Artículo 5

Denuncia del convenio

La denuncia del presente convenio deberá llevarse a cabo, dentro de los dos últimos meses anteriores a la fecha de su finalización, es decir, el 31 de diciembre de 2009.

La denuncia deberá llevarse a cabo mediante comunicación fehaciente a la otra parte, dándose cuenta de ello a la autoridad laboral.

Artículo 6

Incremento económico

Para el año 2009 se pacta un incremento en los conceptos económicos del convenio del 2 por 100. Por lo que las tablas salariales a aplicar desde el 1 de enero de 2009 son las que se recogen en el Anejo a este convenio.

Artículo 7

Prórroga de las cláusulas normativa y obligacionales

Las restantes cláusulas normativas y obligacionales del convenio del sector, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 12 de febrero de 2003 se entienden prorrogadas hasta la firma del próximo convenio.

Artículo 8

Comisión paritaria

Las partes firmantes del presente convenio crean la comisión mixta y paritaria que se compondrá de ocho miembros, como máximo, en representación de las partes firmantes, así como de asesores respectivos designados por cada una de las partes libremente.

Las funciones de esta comisión serán:

- A) Interpretación y aplicación del convenio.
- B) Análisis y negociación sobre temas específicos del sector a petición de cualquiera de las partes; reestructuración de sectores, etcétera.

Los miembros de la comisión serán designados: Por la Asociación Empresarial firmante del convenio, los que representen a la parte empresarial, y por los Sindicatos CC OO y UGT, los que representen a la parte social, por lo que respecta a los designados por esta última parte el número de miembros será igual para ambos sindicatos.