

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 6** *RESOLUCIÓN de 16 de mayo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa “Odel-Lux, Sociedad Anónima”, y representantes legales de los trabajadores, asesor CC OO y asesor UGT (PCM-0257/2012).*

Vista el acta de la mediación entre las citadas partes que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho Instituto y en el artículo 2.1.h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente Anexo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 16 de mayo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Expediente número PCM-0257/2012.

En Madrid, a las nueve cuarenta y cinco horas del miércoles 18 de abril de 2012.—Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: Don Rogelio Hernández Teresa.

Vocal: Don José María Roncero G. de Bonilla.

Vocal: Don Pablo Jiménez Morchón.

Vocal: Don Pedro Baena Pérez.

Secretaria: Doña Josefa Díez Arribas.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, registrada en la sede del Instituto con fecha miércoles 11 de abril de 2012, para conocer del expediente citado.

De una parte, constan como citados y comparecen:

Don Miguel Ángel Pérez Morente, en calidad de representante legal.

Don Mario Peña Fernández Peña, en calidad de representante legal.

“Odel-Lux, Sociedad Anónima”, en calidad de empleadora, con domicilio en la calle Cid Campeador, números 14 y 16, de Móstoles.

De otra parte, constan como citados y comparecen:

Don Tomás Muñoz González, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Israel David Torres Iglesias, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Iván Martín Herrera, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Guillermo Sánchez González, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Jesús Blázquez Martín, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Pablo Tamurejo Velasco, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don José Antonio Delgado Prudencio, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Carlos Moya Mangas, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Luis Duque Rodríguez, en calidad de asesor de UGT.

Don Carlos Paraíso Pareja, en calidad de asesor de CC OO.

**Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio
presentado por la representación legal de los trabajadores de “Odel-Lux, Sociedad
Anónima”**

ABIERTO EL ACTO

La parte solicitante manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en el contenido de su escrito introductorio.

Concedida la palabra a la representación empresarial, manifiesta su postura.

Realizado el acto de conciliación entre las representaciones antes mencionadas, se da por finalizado con el resultado de:

CON AVENENCIA

En los siguientes términos:

1. Según los acuerdos que se adjuntan:
 - a) Acta de acuerdo entre la dirección y el comité de empresa de “Odel-Lux, Sociedad Anónima”.
 - b) Acta de acuerdo de “Odel-Lux, Sociedad Anónima”, para 2012-2013,
 - c) Acuerdo económico-social de “Odel-Lux, Sociedad Anónima”, para 2012-2013.
 - d) Calendario laboral para el año 2012.

**ACTA DE ACUERDO ENTRE LA DIRECCIÓN Y EL COMITÉ DE EMPRESA
DE “ODEL-LUX, SOCIEDAD ANÓNIMA”**

Asisten por la Dirección

Don Eloy Redondo.
Don Narciso Ferrero.

Asisten por el Comité

Don Tomás Muñoz.
Don Jesús R. Blázquez.
Don Paulino Encinas.
Don Pablo Tamurejo.
Don Carlos Moya.
Don Juan José Martín.
Don Guillermo Sánchez.

Ausentes por IT

Don Israel Torres.
Don Antonio Díaz.

Reunidos la empresa y los representantes de los trabajadores el 14 de marzo de 2006, alcanzan el siguiente acuerdo en materia de contratación y de horas extraordinarias:

Primero.—Tras varias reuniones entre las partes, se acuerda resolver el tema de los contratos temporales. Para la contratación actual como futura se acuerda por las partes cuatro bloques de contratos, de la siguiente forma:

- a) Contrato de relevo, por el que ocho personas sustituyen a las personas que cumplieron los sesenta años en 2005. La empresa expresa su voluntad de continuar prejubilando en los términos que admite la Ley, mientras esta continúe en vigor, a todos aquellos trabajadores que cumplan los sesenta años y que voluntariamente lo soliciten.
- b) Contrato por obra. Este contrato se hará, al menos, a catorce personas que en la actualidad integran de forma habitual el producto en la nueva sección de decorativos. En cada contrato se manifestará la obra que en ese momento se vaya a realizar. Este tipo de contrato puede ser extensible a otras secciones si reuniera las condiciones.
- c) Contrato de sustitución. En la actualidad hay ocho personas de baja por IT, por lo que, dada la situación de pedidos actual, se contratará a ocho personas para cubrir estas bajas o, en su caso y si fuera necesario, se contratarán tantos como bajas haya en cada momento (por enfermedad o accidente).

- d) Contrato eventual por circunstancias de la producción (de duración determinada). A partir de la próxima Semana Santa se contratará por este, y siempre por “Odel-Lux, Sociedad Anónima”, a personas que preferentemente hubieran tenido vinculación contractual de, al menos, quince días con la empresa, por cualquier tipo de contratación, incluyendo por ETT. Este contrato se efectuará siempre y cuando sea el más beneficioso económicamente para la sociedad. El comité de empresa podrá, en su caso, verificar dichas condiciones.

Segundo.—Además de los contratos citados, la empresa podrá recurrir a la contratación por ETT en picos puntuales de pedidos.

La empresa comunicará al comité con suficiente antelación la posible o puntual demanda de empleo cuando esta sea conocida, y este se hará tal como lo recoge el presente acta y atendiendo a nuestro acuerdo de empresa actualmente en vigor, sin perjuicio de otros acuerdos de ámbito superior y de la legalidad vigente.

Tercero.—Con relación a las horas extraordinarias e igualmente sin perjuicio de la legalidad vigente, la empresa seguirá los siguientes criterios:

- a) Se realizarán, como máximo, las horas extraordinarias que legalmente corresponda en proporción a la duración de cada contrato temporal y proporcional al tiempo consumido para aquellos contratos que no tengan fijado de manera cierta su finalización en los casos de contrato por obra y de sustitución.
- b) Para su realización tendrán prioridad las personas que ocupen el puesto que precisa la realización de estas horas extraordinarias. Entre todas las personas dispuestas a realizar horas extraordinarias no habrá diferencias superiores a veinte horas.

La empresa avisará al trabajador, al menos, con dos días de antelación; igualmente y en aplicación de la legalidad vigente, se comunicará la necesidad de su realización al comité de empresa, así como el listado mensual de las personas y horas extraordinarias realizadas.

Móstoles, a 27 de marzo de 2006.—Firman a los efectos oportunos.

ACTA DE ACUERDO DE “ODEL-LUX, SOCIEDAD ANÓNIMA”

En Móstoles, a 28 de marzo de 2012.

REUNIDOS

De una parte, y en representación de la empresa:

Don Miguel Ángel Pérez Morente (director de Recursos Humanos).

Don Mario Peña (asesor y abogado).

Y de otra parte, por el comité de empresa:

Don Tomás Muñoz González (presidente)-CC OO.

Don Jesús R. Blázquez Martín (secretario)-CC OO.

Don Israel D. Torres Iglesias-UGT.

Don Carlos Moya Mangas-CC OO.

Don Iván Martín Herrera-CC OO.

Don José A. Delgado Prudencio-UGT.

Don Pablo Tamurejo Velasco-CC OO.

Don Carlos Paraíso Pareja (asesor FM de Madrid CC OO).

Tras un período amplio de reuniones y numerosas negociaciones, ambas partes han alcanzado un acuerdo para suscribir un nuevo pacto, acuerdo económico-social para los años 2012 y 2013, que, además, ponen fin al conflicto colectivo y demandas ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid formuladas por el comité de empresa (Juzgado de lo social número 1 de Móstoles, autos número 277 de 2012), así como a las demandas de cantidad y derechos que individualmente han formulado los trabajadores de “Odel-Lux, Sociedad Anónima”, del 1 por 100 de actualización de 2010 y del 2,4 por 100 más 325 euros de paga anual lineal de 2011, muchas de las cuales están pendientes de reparto en los Juzgados y de señalamiento para los respectivos juicios.

Ante estas circunstancias ambas partes desean reflejar en la presente acta diversas cuestiones que consideran de interés, en aras de evitar dudas interpretativas y por ende clarificar los acuerdos alcanzados, y así, al efecto, exponen y

ACUERDAN

Primero.—Coetáneamente a la firma de la presente acta, ambas partes han suscrito el acuerdo económico-social de empresa para los años 2012 y 2013.

Conforme al mismo, la empresa hará efectivas (en abril) las cantidades adeudadas correspondientes a la diferencia del 1 por 100 del IPC pendiente de 2010, así como las cantidades correspondientes a la subida de 2011 (en mayo y junio), que incluye el 2,4 por 100 del IPC, tal como se indicaba en el artículo 6 en el acuerdo 2008-2011.

Las cantidades adeudadas correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo y la paga de marzo del año 2012 se harán efectivas en la nómina del próximo mes abril. Asimismo, la nómina de abril de 2012 ya se cobrará según la actualización acordada en el artículo 6.

Una vez efectuada por la empresa la actualización de los salarios a 31 de diciembre de 2011 (conforme al acuerdo 2008-2011), estos serán la base para el año 2012 y, por lo tanto, se regularizarán las nóminas desde enero del presente año, adecuando las mismas a los conceptos salariales propios del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, ajustándolas a las cantidades que para cada categoría determine el citado convenio sectorial a partir del 1 de enero de 2012.

En consecuencia y para que no haya dudas interpretativas, la paga lineal de 330 euros anuales que hasta el 31 de diciembre de 2011 se venía cobrando en la cuantía de 22 euros mensuales por 15 pagas, tras los reajustes y regularización quedará integrada en el complemento personal de cada trabajador.

Segundo.—Ambas partes también desean aclarar con respecto al artículo 6 del acuerdo 2012-2013 que para este año 2012 la cuantía del conjunto de las retribuciones del salario empresa, una vez realizada la regularización y actualización correspondiente a los años 2010 y 2011, no sufrirá incremento alguno y, por lo tanto, no será objeto de revisión salarial con independencia del IPC habido o del que resulte en el presente año 2012.

A su vez y para el año 2013, como así ha sido pactado, ambas partes desean poner de manifiesto, para que no surjan dudas, que se garantiza un incremento mínimo del 1,5 por 100 para las retribuciones del salario empresa (salario convenio, asignación de empresa individual y complementos salariales), de forma y manera que si el IPC real resultante del año 2012 fuera inferior al 1,5 por 100, se abonaría dicho 1,5 por 100. Si el IPC real de 2012 estuviese entre el 1,5 y el 2 por 100, se pagará el IPC resultante.

Asimismo, desean dejar constancia de que si el citado IPC real resultante del año 2012 fuera superior al 2 por 100, el incremento salarial para el ejercicio 2013 solo ascendería al 2 por 100, como máximo, y ello con independencia de que el citado IPC fuera del 2,1 por 100 o superior, sin que se aplique cláusula de revisión salarial alguna para dicho ejercicio 2013.

Tercero.—Ante la reducción del índice de absentismo apreciado en estos últimos años, se ha acordado que los 2 euros por día trabajado que se venían abonando a los trabajadores como complemento de asistencia al puesto de trabajo, contemplado en el anterior pacto de empresa 2008-2011 (artículo 23), se integren en el complemento personal de los trabajadores que a 31 de diciembre de 2011 estuvieran en plantilla de la empresa, a razón de 33 euros por 15 pagas.

Cuarto.—Con la firma de la presente acta y del acuerdo económico-social 2012-2013, el comité de empresa se compromete y obliga a desistir de la demanda de conflicto colectivo formulada ante el Juzgado de lo social número 1 de Móstoles (autos 277/2012), presentando el correspondiente escrito.

Asimismo, la representación legal de los trabajadores se compromete a que los trabajadores que hubieran formulado reclamaciones de cantidad y/o derechos sobre las cuantías pendientes de pago del acuerdo 2008-2011, y que a fecha de hoy tienen vinculación con la empresa, desistan de las mismas y, por lo tanto, presenten los correspondientes escritos desistiendo de las demandas formuladas ante los organismos o Juzgados de lo social correspondientes.

El comité de empresa se compromete a entregar a la empresa los correspondientes escritos de retirada y desistimiento de las demandas formuladas en el mayor breve plazo posible.

Quinto.—La empresa se compromete en las próximas semanas a suscribir con don Ángel Carril y don Jacinto Carvallo los correspondientes contratos de relevo para que pasen a jubilación parcial, contratando como relevistas a algunos de los relevistas cuyos contratos han terminado este 2012. Además, con respecto a las siguientes personas: doña Ana San Martín Moreno, don Daniel Grima Moreno, don Miguel Pizarro Rosa, doña Elisabet Chacón Matos y don Francisco Román Rodríguez, cuyos contratos como relevistas han terminado o terminan durante este año 2012, la empresa se compromete y obliga a contratarlos con posterioridad a la finalización de su contrato de relevista en igualdad de condiciones

económicas a las que venían percibiendo hasta entonces.—La empresa (firmado).—El comité de empresa (firmado).

**ACUERDO ECONÓMICO-SOCIAL DE “ODEL-LUX, SOCIEDAD ANÓNIMA”
ACTA DE LA REUNIÓN MANTENIDA ENTRE LA DIRECCIÓN
Y EL COMITÉ DE EMPRESA**

Participantes:

Por la Dirección

Don Miguel A. Pérez Morente (Recursos Humanos).

Don Mario Peña Fernández-Peña (abogado asesor).

Por el Comité de Empresa

Don Tomás Muñoz González (CC OO).

Don Jesús R. Blázquez Martín (CC OO).

Don Carlos Moya Mangas (CC OO).

Don Pablo Tamurejo Velasco (CC OO).

Don Iván Martín Herrera (CC OO).

Don Israel D. Torres Iglesias (UGT).

Don José A. Delgado Prudencio (UGT).

Don Carlos Paraíso Pareja (asesor FM de Madrid CC OO).

En Móstoles, siendo las nueve horas del día 28 de marzo de 2012, en el domicilio social de la empresa, calle Cid Campeador, número 14, se reúnen la dirección y el comité de empresa. Después de amplias reuniones y deliberaciones, con la participación de los señores arriba reseñados, ambas partes suscriben el siguiente

ACUERDO

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal*.—El presente acuerdo afecta a todas las personas de plantilla de “Odel-Lux, Sociedad Anónima”.

Art. 2. *Ámbito temporal*.—El período de vigencia del acuerdo será de dos años, contados a partir del 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Art. 3. *Denuncia del acuerdo*.—La denuncia del presente acuerdo podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse por escrito con una antelación mínima de dos meses.

Art. 4. *Norma subsidiaria*.—En todo lo no previsto en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid y demás legislación vigente.

Art. 5. *Condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos*.—Los incrementos pactados, tanto en las tablas salariales como en el resto de los conceptos económicos, no podrán ser absorbidos ni compensados por ninguna otra cantidad que se viniesen percibiendo con anterioridad. Igualmente, se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir como consecuencia de pactos individuales o colectivos.

Capítulo II

Condiciones económicas

Art. 6. *Incremento salarial*.—La empresa hará efectivas las cantidades adeudadas correspondientes al año 2010 (1 por 100) en el mes de abril de 2012 y las cantidades correspondientes a la subida del año 2011 se harán efectivas al 50 por 100 en cada una de las próximas nóminas de mayo y junio.

La empresa realizará la actualización y regularización que resulte de los años 2010 y 2011, tal como se indicaba en el acuerdo 2008-2011 en su artículo 6, la cuantía del conjunto de las retribuciones del salario empresa (salario convenio, asignación de empresa individual y complementos salariales), y una vez realizada, el resultado será la base para el año 2012.

Para este año 2012, esto es, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2012, la cuantía del conjunto de las retribuciones del salario empresa no sufrirán incremento alguno, y ello con independencia del IPC real que pudiera existir en el ejercicio 2012 y, por tanto, sin que se aplique cláusula de revisión salarial alguna.

Para el año 2013 la cuantía del conjunto de las retribuciones del salario empresa (salario convenio, asignación de empresa individual y complementos salariales) se incrementarán en el IPC real resultante del año 2012, garantizándose, al menos, una actualización del 1,5 por 100 y con un máximo del 2 por 100 para el supuesto de que el IPC real del 2012 superase el citado 2 por 100, siendo esta actualización la base para los futuros incrementos que se pudieran producir en el ejercicio 2013 o siguientes (es decir, si el IPC real de 1 de enero a 31 de diciembre de 2012 fuera del 2,1 por 100 o superior, solo se incrementarían las retribuciones del salario empresa en un 2 por 100).

En todo caso, el salario de 2012 y el incremento salarial significado para el año 2013 se producirá garantizando que los conceptos salariales propios del convenio colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid (en todos los conceptos salariales), mantengan las cantidades que para cada categoría determina el citado convenio sectorial, por lo que se procederá por parte de la empresa a redistribuir las cuantías de los conceptos de "Odel-Lux, Sociedad Anónima", a fin de adecuar las mismas a los mínimos del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

El incremento salarial de cada uno de los años se hará con las garantías establecidas en el artículo 5 de este Acuerdo.

Art. 7. Gratificaciones extraordinarias.—El importe de las pagas extra de julio, Navidad y de marzo serán abonadas con el 100 por 100 de todos los conceptos de nómina, incluidos los complementos referidos en el artículo 9 de este acuerdo, para todo el personal, incluidos de nuevos ingresos.

Las citadas pagas se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a incapacidad temporal.

Art. 8. Antigüedad.—Las tablas de antigüedad vigentes serán revisadas e incrementadas en la forma y porcentajes establecidos para las tablas salariales en los años de vigencia del acuerdo.

Una vez hecha esta revisión, se harán los ajustes necesarios de tal forma que las cantidades que por las razones que fueren sobrepasen las cantidades de las tablas del convenio de referencia de la Comunidad de Madrid, dicha cantidad, si existiera, pasará a la cláusula de complemento personal.

Art. 9. Incentivos:

- a) La prima directa que en el acuerdo 2008-2011 se acordó pasarla como salario fijo consolidado a complemento personal o incentivo, para todo el personal que la venía percibiendo en la compañía a 31 de agosto de 2008, tendrá la misma forma de actualización y subida que el resto de los conceptos salariales descritos en el artículo 6. A partir del 1 de enero de cada año registrará la misma subida, revisión y actualización anual pactada para el salario según este acuerdo.

El personal de futuro ingreso y/o nueva contratación a jornada completa, adscrito a los puestos de trabajo que hasta el 31 de agosto de 2008 estaban sujetos a prima directa o de control, dicho complemento lo recibirá progresivamente en los primeros meses de su contratación según los siguientes tramos:

- Los seis primeros meses percibirán un 25 por 100 del complemento.
- Del séptimo al duodécimo mes percibirá el 50 por 100
- Del decimotercero al decimoctavo mes percibirá el 75 por 100 del complemento.
- Del decimonoveno mes y los sucesivos percibirá el 100 por 100 del complemento. Registrando las mismas actualizaciones anuales y quedando igualmente consolidado para sucesivos contratos de la misma persona.

Si las nuevas incorporaciones a estos puestos lo fueran a tiempo parcial, el complemento será proporcional al porcentaje de jornada contratado.

La anterior graduación en el abono de este complemento obedece a la necesidad de un período de adaptación y formación en los puestos que históricamente estaban sujetos a prima directa o a control y así alcanzar los baremos de productividad que la plantilla venía alcanzando en la compañía con el anterior sistema de prima directa o a control.

- b) En horas sujetas al plus de nocturnidad, este complemento será abonado al personal afecto al mismo e incrementado en un 12 por 100.

- c) Los técnicos y administrativos percibirán para los años 2012 y 2013 como complemento de calidad y mejora la cantidad de 30 euros mensuales en cada una de las nóminas (15).
- d) Se acuerda la constitución de una comisión paritaria que pueda estar asistida, en su caso, por un asesor por la parte social y otro por la empresa, con voz pero sin voto, para efectuar un seguimiento de la productividad de la compañía, teniendo esta las competencias descritas en el convenio de metal de la Comunidad de Madrid, haciendo un seguimiento para que el sistema productivo sea eficaz. Además de esta comisión, en aras de un buen y mejor funcionamiento de la misma, la representación legal de los trabajadores recibirá y será informada sobre la productividad alcanzada y de los seis meses anteriores a la firma del presente acuerdo.

Art. 10. *Desplazamientos*.—Los desplazamientos se harán a gastos pagados. Durante los mismos, el trabajador estará cubierto por una póliza de seguro adicional por accidente de 25.000 euros, que cubrirá las contingencias de muerte e incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

Cuando el trabajador utilice su vehículo privado para la realización del trabajo encomendado, la empresa cubrirá los gastos ocasionados en los supuestos de accidente que no estén cubiertos por el seguro de su vehículo privado, salvo ingestión de bebidas alcohólicas, consumo de drogas o imprudencia grave.

Capítulo III

Jornada, vacaciones, licencias retribuidas, ascensos e ingresos

Art. 11. *Jornada*.—Durante la vigencia del acuerdo la jornada anual de trabajo será la que señale el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

Art. 12. *Vacaciones*.—Durante la vigencia del acuerdo el disfrute de las vacaciones anuales se efectuará preferentemente durante el mes de agosto, comenzando el primer lunes del citado mes y por un período ininterrumpido de treinta días.

Art. 13. *Calendario laboral*.—A la firma del presente acuerdo, las partes han suscrito y firmado los calendarios para los años de duración del presente acuerdo. Antes del 1 de enero de cada uno de los años se reunirán las partes para revisar las posibles adaptaciones necesarias de los días festivos y puentes.

Art. 14. *Licencias y permisos retribuidos*.—Se respetarán las reguladas en la legislación vigente y en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, con el reconocimiento expreso de que los sábados serán considerados no laborables para el permiso por nacimiento de hijo previsto en el artículo 40.e) del convenio señalado.

Se concederá permiso retribuido por el tiempo necesario a un número de personas igual al de miembros del comité de empresa (nueve actualmente), a designar de común acuerdo para la asistencia al sepelio de persona trabajadora de esta empresa.

Art. 15. *Ingresos y contratación*.—“Odel-Lux, Sociedad Anónima”, contratará preferentemente a los/las hijos/as de sus empleados, si estos estuvieran en igualdad con los requisitos exigidos a otros candidatos, mediante contratos por sustitución eventuales por circunstancias de la producción, por obra o servicio determinado o por contrato de relevo.

Se contratará a través de la empresa los puestos a cubrir considerados de larga duración.

A las personas que lleven cinco o más años de contratos en la empresa se les hará contrato indefinido.

Para el personal de nuevo ingreso se fija en concepto de asignación de empresa individual el 12 por 100 de su salario según le corresponda por su categoría en las tablas salariales del convenio del metal de Madrid, actualizadas y publicadas cada uno de los años.

La empresa jubilará parcialmente a los trabajadores que voluntariamente lo soliciten al cumplir la edad reglamentaria, en los términos que admita la Ley y mientras esta continúe en vigor. Sirva como referencia el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores con fecha 14 de marzo de 2006.

Art. 16. *Ascensos*.—La empresa realizará revisiones de categoría sin perjuicio de lo estipulado por Ley, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- El personal adscrito a máquinas no será en ningún caso de categoría inferior a oficial de tercera.

- Serán ascendidas de categoría las personas que durante quince años o más ostenten la misma categoría hasta oficial de primera en la escala de personal de taller y hasta técnico de primera para el personal técnico administrativo.
- Para las personas que cumplan los quince años a partir del 1 de enero de 2012 y sucesivos su ascenso y abono será a partir del mes en que se cumplan.

La diferencia salarial que generen los cambios de categoría no será absorbida ni compensada.

Capítulo IV

Mejoras de carácter social

Art. 17. *Ayuda escolar.*—El concepto de ayuda escolar por cada hijo/a con una edad comprendida entre tres y dieciocho años, extensible a todas las personas de plantilla que cursen estudios oficiales, se establece en 120 euros anuales. Se hará efectivo en el mes de septiembre y será abonado, inclusive, en los años en que se cumplan los tres y los dieciocho años.

Art. 18. *Natalidad.*—Todas las personas percibirán la cantidad de 130 euros, único pago, por cada nacimiento de hijo/a o adopción de menor de hasta ocho años de edad, previa acreditación. En el caso de que trabajen en la empresa el padre y la madre, solo percibirá esta asignación uno de ellos.

Art. 19. *Ayuda especial.*—Las personas que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos percibirán la cantidad de 150 euros anuales, pago que se realizará en la nómina correspondiente al mes de junio. Deberá acreditarse con la documentación necesaria.

Art. 20. *Matrimonio.*—Las personas de plantilla que contraigan matrimonio recibirán como regalo de boda el importe de una semana de salario en todos los conceptos. Para la percepción de dicha cantidad deberá justificarlo mediante la presentación del libro de familia. En el caso de que trabajen en la empresa ambos cónyuges, solo uno percibirá esta asignación.

Art. 21. *Anticipos de empresa.*—La empresa anticipará al personal que lo solicite hasta dos mensualidades de nómina. Los anticipos tendrán un importe máximo de 3.000 euros por trabajador/a y deberá ser reintegrado en un plazo máximo de un año, sin que pueda solicitarlo nuevamente hasta que transcurra un año desde su primera solicitud.

El total máximo anual de anticipos concedidos no podrá superar los 27.000 euros.

Art. 22. *Seguro de vida e invalidez.*—La empresa incrementará anualmente los capitales asegurados por la póliza de seguro de vida e invalidez, en los mismos porcentajes que se establecen para los salarios.

La variación de capital de la póliza será comunicada por escrito, entregando copia de su póliza personalizada a las personas que lo soliciten.

Art. 23. *Complemento por incapacidad temporal (IT):*

- a) En el supuesto de IT por contingencias comunes se cobrará el 75 por 100 de la base reguladora, desde el primero hasta el trigésimo día de la baja; a partir de este el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 de los salarios.
- b) En el supuesto de IT por accidente laboral se complementará hasta el 100 por 100 de los salarios desde el primer día de la baja.

Art. 24. *Pagos.*—Las transferencias de nóminas se realizarán con tiempo suficiente para que el último día de mes estén ingresadas en las cuentas de los/las trabajadores/as. La nómina se entregará al finalizar el mes.

Art. 25. *Comité de empresa y horas sindicales.*—Las horas invertidas en funciones legales y de representatividad por los miembros del comité en la comisión paritaria y por los miembros del comité como delegados de prevención, serán retribuidos como el resto de horas sindicales.

Si las personas que formaran parte de estas comisiones no fueran miembros del comité de empresa, tendrían los mismos derechos que estos a efectos retributivos.

Art. 26. *Acumulación de horas sindicales.*—Por decisión de los sindicatos representados en el comité de empresa, cada sindicato podrá acumular las horas sindicales en uno o varios de sus miembros sin rebasar el máximo legal, pudiendo quedar relevado o relevados sin perjuicio de su remuneración.

Art. 27. *Local sindical.*—El local de archivo y de reuniones del comité de empresa se mantendrá con las condiciones que fueron pactadas. (Para el comité de empresa, comisión paritaria y delegados de prevención, con todo su mobiliario y equipo informático necesario). Se instalará una nueva impresora.

Art. 28. *Salud laboral.*—Las personas tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de salud laboral en el trabajo, así como el corre-

lativo deber de conservar y poner en práctica, las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en su centro de trabajo, así como garantizar una formación práctica y específica, en función del personal que contrata, cuando cambien de puesto de trabajo o cuando tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a o para otros.

La empresa facilitará como tiempo remunerado (100 por 100 salarial), el necesario para la formación en prevención de riesgos, así como el empleado en su participación en los equipos de emergencia, como son reuniones, ensayos, simulacros, etcétera.

La empresa hará las inversiones necesarias en los equipos de trabajo y maquinaria hasta lograr que su rendimiento y seguridad sean las más óptimas. Igualmente adecuará las temperaturas de las naves de almacén y la sección de decorativos.

Las personas mayores de cincuenta años no trabajarán en el turno de noche, salvo que voluntariamente así lo manifestara.

Se verá la posibilidad de rebajar la jornada al turno de noche en quince minutos sin que afecte a su remuneración.

Reconocimiento médico: A todas las personas se les hará un reconocimiento médico anual; el personal adscrito al turno de tarde o noche lo hará en las mismas condiciones que el de turno de mañana, compensando el tiempo utilizado en el reconocimiento, hasta un máximo de dos horas, con horas de libre disposición. Igualmente se hará en los casos de campañas de vacunas. A los trabajadores de la sección de pintura se les efectuarán dos reconocimientos específicos al año.

A todas las personas de nuevo ingreso se les efectuará el reconocimiento médico previo, cuyos resultados recibirá la persona interesada de forma confidencial, a través o por medio del servicio médico de empresa. Esta forma y conducto de entrega de los resultados médicos es extensible a todo el personal.

Art. 29. Ropa de trabajo.—La empresa dotará anualmente a cada persona de la ropa de trabajo siguiente:

- Personas de fabricación:
 - Dos pantalones, dos camisas y una chaquetilla (color azul).
 - Dos batas azules.
 - Calzado de seguridad (1).
- Pintores:
 - Dos pantalones, dos camisas, una chaqueta y gorra de pintor (todo color blanco).
 - Chaleco de exterior (color blanco)
 - Calzado adecuado.
- Jefes de sección:
 - Dos chaquetillas y dos pantalones (color azul).
- Técnicos y administrativos:
 - Dos batas blancas.

A los trabajadores que trabajen a la intemperie se les dotará de chubasqueros y/o plumíferos. Asimismo, a los pintores se les dotará de la ropa y equipos necesarios que eviten el riesgo higiénico.

La entrega de la ropa de trabajo se efectuará en los meses de septiembre y abril en función de la temporalidad. En todo caso, su entrega se hará dentro de la jornada laboral de cada turno.

Art. 30. Entrega del acuerdo.—La empresa y el comité firmarán cuatro ejemplares originales, de los que uno será para la dirección, tres para el comité de empresa, de los cuales uno será registrado ante el Instituto Laboral del que se darán copias al personal.

Art. 31. Formación.—Cada año la empresa hará un plan de formación consensuado con el comité, sin perjuicio de atender las demandas de formación que impliquen la promoción profesional de los/as trabajadores/as.

(1) La entrega y empleo de material de seguridad en general deberá hacerse contando con el criterio del comité de seguridad y salud. Concretamente decidirá según sea el caso la conveniencia de la utilización o no de un determinado medio de protección.

La formación se impartirá por la mañana o por la tarde, siendo negociadas las condiciones entre las partes.

Art. 32. *Premio por años de servicio.*—Todas las personas de “Odel-Lux, Sociedad Anónima”, al cumplir veinticinco años de servicio en la misma recibirán como premio de fidelidad un obsequio consistente en un reloj.

Art. 33. *Propuestas de mejora.*—La empresa incentivará las propuestas de mejora que causen beneficios, y conjuntamente con el comité se comprometen a definir, desarrollar y poner en práctica en el próximo trimestre un plan de valoración e incentivación de las mismas.

Art. 34. *Compensaciones.*—Los trabajadores (pintores) de la sección de pintura dispondrán para su aseo personal de diez minutos antes del bocadillo y diez minutos antes de la finalización de la jornada.

A las personas que la empresa aplicó en su día jornada partida, tendrán entrada flexible, salvo los días de jornada continuada, entre las 08.00 y las 08.30 horas, y esta no sobrepasará en horario las 18.30, siempre y cuando la interrupción de comida no exceda de una hora.

Se aplicará jornada continuada los viernes, de 08.00 hasta las 15.30 horas, así como el mes de agosto y la primera quincena de septiembre.

Art. 35. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se distribuirán y realizarán según está pactado en acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores con fecha 14 de marzo de 2006, cuya copia se anexa.

Art. 36. *Estacionamiento.*—Las personas del turno de tarde y noche podrán estacionar su vehículo en el recinto de fábrica, siempre que hubiera espacios libres.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Las partes firmantes del presente pacto acuerdan someterse, para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados por Ley sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de dicho Instituto Laboral.

Segunda.—Ambas partes convienen que las condiciones pactadas en el presente acuerdo no podrán ser modificadas sustancialmente ni alteradas de manera unilateral por la dirección de la empresa, tal y como recoge el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, aun cuando existan razones probadas, sino que para proceder a dejar de aplicar y modificar o alterar alguna de las condiciones pactadas, algún articulado o derecho recogido en el presente acuerdo, se tendrá que realizar de común acuerdo entre las partes, sin posibilidad de realizarlo de manera unilateral.

Tercera.—Lo pactado en el presente acuerdo se mantendrá en ultraactividad, es decir, se mantendrá la vigencia de todas y cada una de las cláusulas y artículos del presente acuerdo, una vez concluida la duración pactada, hasta que ambas partes acuerden, de común acuerdo, un nuevo marco regulador, acuerdo colectivo o convenio colectivo.

Cuarta.—La estructura salarial con la cuantía económica que corresponda y la misma retribución que a fecha 31 de diciembre de 2012 y 2013 que se viniera aplicando y retribuyendo en cada uno de los años, se mantendrá hasta que las partes acuerden un nuevo convenio.

Quinta.—En caso de que la empresa tuviera que hacer despidos objetivos por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción tendrán prioridad de permanencia los trabajadores fijos de taller u oficina que a fecha 31 de diciembre de 2011 estaban en plantilla frente a las personas de nueva contratación de taller u oficina, que fueran afectados respectivamente, con la salvedad de lo establecido por Ley en esta materia.

Sin nada más que tratar, ambas partes redactan el presente acuerdo, en el que íntegramente se afirman y ratifican tras su lectura, firmándolo por duplicado ejemplar en el lugar y fecha del encabezamiento.—La empresa (firmado).—El comité de empresa (firmado).

El acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y pone fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

El presente acuerdo tiene fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, en virtud de lo previsto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y se entrega la correspondiente copia certificada, a las diez y veinticinco horas del día de hoy.—La Secretaria suplente (firmado).

CALENDARIO LABORAL 2012

ENERO						
21						
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

FEBRERO						
21						
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29				

MARZO						
21						
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

ABRIL						
15						
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

MAYO						
19						
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

JUNIO						
21						
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

JULIO						
22						
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AGOSTO						
0/10						
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

SEPTIEMBRE						
19/9						
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

OCTUBRE						
22						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

NOVIEMBRE						
20						
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

DICIEMBRE						
13						
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

SABADOS Y DOMINGOS	PUENTES	FESTIVOS
VACACIONES	LABORABLES	

214 DÍAS X 8,25 HORAS/DÍA = 1.765,5 HORAS
 JORNADA ANUAL 1.754 HORAS
 SOBRAN 11,5 HORAS

(03/17.980/12)