III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1192 *Resolución de 28 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mercedes Benz Retail, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Mercedes Benz Retail, SA, (código de convenio n.º 90100191012015) que fue suscrito con fecha 4 de noviembre de 2014 de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra, por los Comités de Empresa y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores afectados, 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 el 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, 28 de enero de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO UNIFICADO MERCEDES-BENZ RETAIL, S.A.

Años 2013, 2014 y 2015

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo preliminar.

En Madrid, a 4 de noviembre de 2014 se reúne la comisión negociadora del I Convenio Colectivo Unificado de Mercedes-Benz Retail, Sociedad Anónima (Madrid y Guadalajara), formal y válidamente constituida en el acta de fecha 31 de enero de 2013, e integrada por las siguientes representaciones:

Comisión negociadora

Representantes de la dirección:

Vizoso Criado, Maria Teresa. Reneses Setién, Mario. Uceda Benito, Carlos. Muñoz Ortega, Ana Isabel. Pérez-Cejuela López, Carlos.

cve: BOE-A-2015-1192

Representantes de los trabajadores:

Pérez García, Armando. Cejudo Martín de la Sierra, Vicente. Díaz Jaén, José Luis. Eliche Parras, Juan. Gutiérrez Díaz, Francisco. López Soriano, David. Herrador Martín, Rafael. Muñoz Prudencio, Pedro. Rodríguez Asensio, Vicente. Ruiz Sáez, David. Rius Hernández, Fernando. Suaña de Mena, Luis Felipe. Vega Ortega, José Luis.

Ambas representaciones, estando todos ellos legitimados para negociar y habiéndose reconocido como interlocutores válidos desde el acta de constitución de la comisión negociadora de fecha 31 de enero de 2013, acuerdan el presente convenio que deroga y sustituye en su integridad a los dos convenios colectivos de Comercial Mercedes-Benz, S.A., es decir al III convenio colectivo con ámbito territorial del centro de trabajo de la c/ Alcalá, 728 de Madrid, y al IV convenio colectivo con ámbito territorial de los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid y del centro de trabajo ubicado en el Polígono Industrial de Miralcampo, en Azuqueca de Henares (Guadalajara).

Artículo 1. *Vigencia.*

El presente convenio tendrá una vigencia de tres (3) años: desde 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2015, excepto para los conceptos o materias para las que expresamente se señale otra fecha específica, prorrogándose tácitamente por períodos de una anualidad si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes dentro de los tres meses anteriores a su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Cuando exista denuncia expresa del presente convenio colectivo, el período de tiempo para negociar y acordar un nuevo convenio colectivo será de quince (15) meses contados a partir de la fecha de finalización del presente convenio o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente I convenio colectivo de Mercedes-Benz Retail, S.A., es fruto de la unificación de los convenios colectivos anteriormente existentes en Comercial Mercedes-Benz, S.A. a 31 de diciembre de 2012, que expresamente se derogan en el artículo preliminar del presente texto normativo.

Las Disposiciones contenidas en el presente convenio son de aplicación y regirán en los actuales centros de trabajo de Mercedes-Benz Retail, S.A., en las provincias de Madrid y Guadalajara, incluido el futuro centro de Mercedes-Benz Retail, S.A. sito en la calle Mar Egeo del Polígono de San Fernando de Henares.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales del personal de la empresa Mercedes-Benz Retail, S.A., que pertenezca a las plantillas de los centros de trabajo ubicados dentro del ámbito territorial del mismo. Se excluyen del citado ámbito personal los directivos, jefes de ventas, jefes de departamento, jefes de servicio, técnicos superiores, y al personal comercial (vendedores de vehículos, anterior grupo profesional IV), que pasarán a regularse por las condiciones que les sean y/o pudieran ser de aplicación a título individual o en su conjunto.

Durante toda la vigencia del convenio colectivo, podrán acceder o ser contratados en la categoría de técnico superior aquellos trabajadores que designe la empresa siempre que no se supere el número de diez (10) y tengan una remuneración total superior a 35.000 euros brutos anuales, no incluido el salario en especie.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas establecidas en el presente convenio podrán compensar aquellas que tuviese ya otorgadas la empresa, absorbiendo igualmente las que se

cve: BOE-A-2015-1192

establezcan por disposiciones legales, respetándose estrictamente «ad personam» situaciones que, en la actualidad, sean más beneficiosas que las que contempla el presente convenio colectivo.

Artículo 5. *Acuerdos complementarios al convenio.*

Si durante la vigencia de este convenio, se llegase por ambas representaciones a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras futuras y, en general, sobre los temas que ahora se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al mismo. De estas modificaciones se dará cuenta a la autoridad laboral.

Artículo 6. *Causas de revisión.*

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad y la garantía de futuro de todos sus contenidos.

Si, por disposición legal, se establecieran mejoras que, al ser absorbidas por la empresa, dejen sin efecto práctico los beneficios sociales y económicos pactados, se procederá a la revisión de dicha o dichas cláusulas.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 7. *Ingresos.*

Los ingresos de personal se harán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

La empresa comunicará al comité, por escrito, la convocatoria de plazas de nuevos ingresos del personal de convenio, tanto fijos como eventuales, antes del comienzo de la selección del personal.

La empresa informará al comité de empresa y posteriormente al personal a través de los tablones de anuncios o medios electrónicos de la existencia de puestos vacantes para que el personal de plantilla pueda presentar su candidatura. La empresa decidirá libremente sobre la elección de algún candidato interno o externo.

Se aportará copia básica y fotocopia del modelo de contrato de trabajo del personal en convenio a la representación legal de los trabajadores de su correspondiente unidad electoral.

Artículo 7.1 *Contratos formativos: En prácticas, para la formación y el aprendizaje.*

Ambas partes consideran positiva la concertación de este tipo de contratos, su número se determinará en función de las necesidades reales de la empresa.

Los contratos en prácticas y/o para la formación se formalizarán mediante el siguiente régimen:

Contratos para la formación y el aprendizaje: Los contratos para la formación se regirán en cada momento de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Contratos en prácticas: Las contrataciones en prácticas se ajustarán al contenido en la legislación vigente. La remuneración de este tipo de contratación será la siguiente:

– 1.er año: 80% del salario base de convenio correspondiente al nivel más bajo del grupo profesional para el que se esté adquiriendo la práctica.

– 2.º año: De no mediar informe desfavorable del superior jerárquico, durante o a la terminación del primer año en prácticas, se percibirá una retribución igual al 100% del salario base de convenio correspondiente al nivel más bajo del grupo profesional para el que se esté adquiriendo la práctica. De existir informe desfavorable la retribución será equivalente al 85% del Salario Base indicado anteriormente.

cve: BOE-A-2015-1192

Al personal con estas modalidades contractuales no podrá hacer prolongaciones de jornada cuando legalmente no esté permitido, no le será exigible el sistema de rendimiento medido, ni podrá realizar funciones de mando.

Artículo 7.2 *Transformación contrato indefinido.*

Aquellos trabajadores contratados inicialmente por duración determinada o temporal, cuya duración supere los 24 meses de prestación efectiva de servicios ininterrumpidos, tendrán derecho a la transformación indefinida de sus contratos de trabajo. Esta regla no será de aplicación para aquellos contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, de relevo o de interinidad que se regirán conforme a lo dispuesto legalmente para estos supuestos.

Artículo 8. *Movilidad.*

Artículo 8.1 *Movilidad Funcional:*

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones superiores a las del grupo profesional durante más de seis meses en un año u ocho durante dos años consecutivos, se creará una vacante del grupo en el que se desarrollen funciones de nivel superior que será cubierta según se regule en el artículo 10, promoción y progresión.

En caso de no superar los plazos establecidos en el párrafo anterior realizando funciones superiores, no se consolidarán las diferencias salariales.

Artículo 8.2 *Prestación de servicios en distintos centros de la empresa:*

1. Bajo el principio de unidad de empresa, por acumulación de tareas o necesidades del servicio se podrá prestar servicio indistintamente en cualquiera de los centros de la Comunidad de Madrid, aunque en la aplicación de este principio se tendrá en consideración el ámbito territorial del presente convenio.

2. Los trabajadores que presten temporalmente sus servicios en un centro diferente al de su origen percibirán, como compensación por día de desplazamiento las siguientes cuantías:

- Año 2013: 9,25 €.
- Año 2014: 9,25 €.
- Año 2015: 9,25 €.

3. El tiempo máximo de desplazamiento anual por trabajador será de 35 días laborables durante toda la vigencia del convenio.

cve: BOE-A-2015-1192

4. El desplazamiento temporal será de carácter rotatorio entre todos los trabajadores cualificados profesionalmente para la función a desempeñar en el puesto de destino, con el fin de distribuir este servicio entre toda la plantilla afectada por el presente convenio colectivo.

5. La posibilidad de desplazamiento temporal y su compensación será aplicable a todos los grupos profesionales, no siendo compatible, esta compensación, con cualquier otra que se perciba por este concepto y causa.

6. El trabajador que preste sus servicios temporalmente en otro centro, adaptará su horario, de su centro de origen al más afín, en el caso de que aquel no existiese.

7. Para facilitar sus funciones de representación los miembros del comité de empresa, dentro del turno rotatorio establecido, serán asignados a un centro de su unidad electoral.

8. Los desplazamientos deberán ser notificados, con carácter general, con una antelación mínima de 24 horas o en la jornada inmediatamente precedente, excepto en los supuestos de fuerza mayor o análogos.

9. Se excluye del ámbito de aplicación de este compromiso colectivo los desplazamientos en que el origen o destino sea el centro de Miralcampo, con excepción de aquellos trabajadores contratados o que se contraten específicamente (itinerantes) para la función de correturnos.

En el ámbito temporal de aplicación de este convenio colectivo, la empresa indica que los trabajadores contratados itinerantes para el desarrollo de la función de correturnos oscilará: en el G1 (mínimo de 1 y hasta un máximo de 4 trabajadores) y en el G3 (mínimo de 4 y hasta un máximo de 6 trabajadores).

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

a) Preámbulo: El sistema de clasificación profesional se articula sobre la implantación de grupos profesionales de acuerdo con las áreas de actividad de la empresa.

b) Estructura básica de la clasificación profesional: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se integrarán en uno de los grupos profesionales que se definen.

Dentro de cada grupo se establecerán diferentes niveles económicos.

La promoción profesional y la progresión económica se describen en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

c) Definición de grupos profesionales:

Grupo I. Técnicos de taller:

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, ostentan o pueden ostentar la responsabilidad de dirigir, planificar, controlar u organizar recursos y medios puestos a su disposición, así como, en su caso, realizar las funciones técnicas de recepción y las de atención al cliente correspondientes.

Estas funciones pueden ser realizadas por personas de otros grupos profesionales, que, en su caso, percibirán las diferencias retributivas correspondientes, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 8.1, movilidad funcional.

Grupo II. Profesionales de oficio:

Pertenecen a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, ejecutan operaciones relacionadas con la producción, actuando bien sea, directa o indirectamente en el proceso productivo o en mantenimiento.

Podrán realizar igualmente funciones de supervisión y coordinación, bien sea como función única o complementaria, los trabajadores incluidos en el nivel 1.

cve: BOE-A-2015-1192

Grupo III. Administrativos y técnicos de oficina:

Pertenecen a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, realizan las funciones administrativas, de organización, informáticas y cualquier otra análoga o relacionada con ellas, incluso las auxiliares.

Podrán realizar funciones de supervisión, coordinación y mando, los trabajadores incluidos en los niveles 1 y 2.

Grupo IV. Subalternos:

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que realizan habitualmente funciones auxiliares y de apoyo a la actividad de la empresa.

d) Niveles retributivos:

Todos los trabajadores vinculados al presente convenio estarán adscritos a un nivel retributivo, dentro de la estructura siguiente:

- Grupo I: Cinco niveles.
- Grupo II: Siete niveles.
- Grupo III: Cinco niveles.
- Grupo IV: Tres niveles.

Su aplicación será de acuerdo a los importes que se indican en las tablas salariales que se adjuntan en el anexo I.

Artículo 10. *Promoción y progresión.*

1. Promoción.

a) Definición: Se entiende por promoción pasar de realizar únicamente funciones de ejecución a efectuar, bien sea exclusivamente o de forma complementaria, las de control, mando supervisión y/o planificación, dentro del mismo grupo o, por cambio de grupo profesional en otro distinto.

b) Procedimiento: La promoción se realizará por libre designación de la empresa, informando de ello al comité, bien sea para cubrir vacantes de nueva creación o las que se produzcan por cualquier causa, y que a juicio de la dirección de la empresa no sean amortizables.

2. Progresión.

a) Definición: Se entiende por progresión el cambio de nivel económico dentro del grupo profesional al que se pertenece, o el derivado, en su caso, del cambio de grupo.

b) Procedimiento:

b.1 General:

Con carácter general no se progresa por el simple transcurso del tiempo con las excepciones recogidas en el apartado b.2, ni por la realización de tareas o funciones superiores. Los efectos de esta última son los previstos en el artículo 8.1, de Movilidad funcional.

La progresión se condiciona tanto a la existencia de vacantes en el grupo o, dentro de este, en el nivel o niveles de que se trate, como a la propuesta que expresamente realice el jefe inmediato y su aceptación por la dirección de la empresa. En todos los supuestos la dirección informará y oirá con carácter previo al comité.

b.2 Progresión por antigüedad:

Grupos I y IV: no hay excepción aplicable.

Grupo II: Profesionales de oficio. Se progresa del nivel siete al seis y desde el seis al cinco por el transcurso de tres años, en cada caso y desde el cinco al cuatro por el

cve: BOE-A-2015-1192

transcurso de dos, siempre de prestación de servicios efectivos en el nivel inferior precedente, sin que medie informe desfavorable.

Grupo III: Administrativos y técnicos de oficina. Se progresará desde el nivel cinco al cuatro por el transcurso de tres años de prestación de servicios efectivos, sin que medie informe desfavorable.

A efectos de progresión, no tendrá la consideración de tiempo de servicio efectivo las suspensiones del contrato de trabajo, sea cual sea su causa.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo, horario, licencias y excedencias

Artículo 11. *Jornada laboral.*

1. Las horas de trabajo efectivas en cómputo anual serán las siguientes:

– Años 2013 y 2014: Se mantendrá la jornada en el cómputo anual para las plantillas pertenecientes a los anteriores «IV convenio colectivo de Comercial Mercedes-Benz, S.A.» (1.748 horas), y «III convenio colectivo de c/ Alcalá, 728 de Madrid» (1.757 horas que se reducirán anticipando quince minutos la salida de los viernes para el personal dentro del ámbito personal del convenio, en dicho centro. Dicha reducción de quince minutos dejará de aplicarse a partir del 31/12/2014).

– Año 2015: A partir del 1 de enero de 2015, la jornada de trabajo a realizar en los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio será de 1.740 horas.

2. Las horas que resulten anualmente del ajuste del calendario, se disfrutarán preferentemente mediante jornadas completas, distribuidas a lo largo del año.

3. Las horas de trabajo efectivas anteriormente indicadas, no incluyen tiempo para pausa o «bocadillo».

Artículo 11.1 *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será para los años 2013, 2014 y 2015 de 23 días laborables (nunca menos de treinta días naturales).

El personal disfrutará de sus vacaciones preferentemente: en la segunda quincena de junio, los meses de julio, agosto y septiembre, y la segunda quincena de diciembre, pudiéndose ampliar el período de su disfrute hasta el 31 de enero del siguiente año. En el caso de que existan incompatibilidades entre el personal en cuanto a las fechas de disfrute, estas se fijarán, de año en año, de forma alternativa. Las vacaciones se podrán disfrutar en períodos distintos de los estipulados en el convenio, por las causas de suspensión previstas en la ley y que conlleven el disfrute del período de vacaciones en fechas distintas.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a la hora de fijar la fecha de disfrute de sus vacaciones, de tal forma que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Artículo 11.2 *Calendario y horario de trabajo.*

Seguirán vigentes la jornada partida y la jornada continuada.

Calendarios laborales:

Sobre la base de las horas de trabajo efectivas citadas en el artículo 11, se establece el calendario laboral, durante la vigencia del convenio con las siguientes características.

cve: BOE-A-2015-1192

A) Consideración de festivos:

Tendrán tal consideración todos los domingos del año y además las festividades tradicionales, religiosas y civiles de ámbito nacional o local aprobadas por la autoridad administrativa, al igual que los sábados, a excepción de aquellos sábados en que se preste servicio, según se contempla en el apartado B.

B) Horario de trabajo:

1. Para el sector de posventa se aplicarán los siguientes horarios:

Barajas

Apartado 1.

- Talleres: De 7:15 h a 15:30 h. Fijo.
- Administración: De 7:15 h a 15:30 h. De 7:00 h a 7:45 h – 15:15 h a 16:15 h. Flexible.
- Venta vehículos: De 9:00 h a 18:00 h (incluida 1 hora para comer).
- Porteros: De 7:00 h a 15:00 h y de 15:00 h a 23:00 h. Fijo.

Apartado 2.

Con independencia de los horarios del apartado 1, se aplicarán, los siguientes horarios:

1) De 8:30 h a 17:30 h. (Flexible 8:30 a 9:00 y 17:30 a 18:00 (incluida 1 hora para comer).
2) De 8:00 h a 17:00 h. (Flexible 8:00 a 8:30 y 17:00 a 17:30 (incluida 1 hora para comer).
3) De 11:00 h a 20:00 h. (Incluida 1 hora para comer).
4) De 12:00 h a 20:00 h. (Lunes a viernes) (incluida 1 hora para comer) y de 9:00 h a 14:00 h los sábados.
5) De 14:30 h a 21:30 h. (Lunes a viernes) de 8:00 a 13:00 (sábados).

Estos horarios solo serán de aplicación al personal contratado con dichos horarios. Nunca serán de aplicación al personal que tiene el horario señalado en el apartado 1, si no hay acuerdo entre ambas partes.

El personal que realiza los horarios 1 y 2, del apartado 2 del actual convenio, podrá emplear 15 minutos más en el descanso para comida, que habrán de recuperar en esa misma jornada, posponiendo su salida en ese período de tiempo.

2. Para el sector de postventa y el resto de centros de trabajo se aplicarán los siguientes horarios:

Las Rozas

Taller:

De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).
De 12:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida) y de 09:00 a 14:00 sábados.
(Exclusivo Recepción) De 9:00 a 18:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).

Recambios:

De 7:30 a 16:30 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).
De 12:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida) y de 09:00 a 14:00 sábados.

cve: BOE-A-2015-1192

Facturación:

De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).
De 12:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida) y de 09:00 a 14:00 sábados.

Getafe

Taller:

De 8:00 a 16:15 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 11:45 a 20:00 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
De 14:00 a 20:55 de lunes a sábado (15 minutos descanso).
(Exclusivo recepción) De 9:00 a 18:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).

Recambios:

De 7:30 a 16:30 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).

Facturación:

De 8:00 a 16:15 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).

Pinto

Taller:

De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).*
De 12:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida) y de 08:00 a 13:00 sábados.*
De 14:15 a 22:30 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
De 15:15 a 22:30 de lunes a jueves (15 minutos descanso), de 15:00 a 20:00 viernes, de 8:00 a 13:00 sábados.

(*) Horarios aplicables únicamente al taller Turismos.

1.er turno: De 7:15 a 15:30 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
2.º turno: De 15:15 a 22:30 de lunes a jueves (15 minutos descanso), de 15:15 a 21:00 viernes, de 9:00 a 15:30 sábados (15 minutos descanso).
3.er turno: De 22:30 a 6:45 de lunes a viernes (15 minutos descanso/trabajo nocturno).

(Exclusivo Recepción) De 9:00 a 18:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).

Recambios:

De 7:30 a 16:30 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 14:15 a 22:30 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
De 15:15 a 22:30 de lunes a jueves (15 minutos descanso), de 15:00 a 20:00 viernes, de 8:00 a 13:00 sábados.

cve: BOE-A-2015-1192

1.er turno: De 7:15 a 15:30 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
2.º turno: De 15:15 a 22:30 de lunes a jueves (15 minutos descanso), de 15:15 a 21:00 viernes, de 9:00 a 15:30 sábados (15 minutos de descanso).
3.er turno: De 22:30 a 6:45 de lunes a viernes (15 minutos descanso / trabajo nocturno).

Facturación:

De 7:15 a 15:30 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 14:15 a 22:30 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
De 15:15 a 22:30 de lunes a jueves (15 minutos descanso), de 15:00 a 20:00 viernes, de 8:00 a 13:00 sábados.
De 15:15 a 22:30 de lunes a jueves (15 minutos descanso), de 15:15 a 21:00 viernes, de 9:00 a 15:30 sábados (15 minutos descanso).

Criterios y condiciones para el desarrollo de los horarios de Pinto:

1. Para los servicios de recepción y facturación se establece un sistema de horarios fijo.
2. Para los servicios de recambios y taller se establece un sistema de rotación, entre los tres turnos de trabajo establecidos, respetando la legislación vigente.
3. El sistema de asignación de turnos es rotatorio. Anualmente la dirección de la empresa informará al comité de empresa de la programación anual del plan de turnos.
La planificación de los turnos se comunicará con la mayor antelación posible a los trabajadores que los realicen.
4. Si por necesidades organizativas, productivas o técnicas se producen incorporaciones de carácter fijo de personal desde otros centros de MBR al centro de Pinto, el trabajador incorporado podrá solicitar voluntariamente su adscripción bien a un horario fijo o bien al sistema de turnos. La aceptación de la solicitud de horario será, en todo caso, facultad de la empresa, de acuerdo con las necesidades existentes de cobertura de puesto de trabajo en el momento de la incorporación y preservando, en todo caso, el sistema de turnos.
5. No obstante, los trabajadores que lo deseen, podrán adscribirse voluntariamente al turno de noche. En este supuesto, la solicitud de adscripción voluntaria tendrá una vigencia mínima de 1 año, para dar una mayor estabilidad a la programación anual de horarios.
6. Se fija el complemento de nocturnidad en el siguiente importe por noche trabajada, con independencia del grupo y nivel retributivo del trabajador que lo realice: 27,00 euros para toda la vigencia del convenio.
7. Se limita la realización del horario nocturno a dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria del trabajador.
8. La organización del turno de noche se adecuará al sistema de rotación establecido por la organización del trabajo del taller, respetando el límite establecido en el punto anterior.
9. Como compromiso no escrito la dirección de la empresa indica que procurará en la medida de lo posible, que las nuevas incorporaciones a la plantilla de postventa del centro de trabajo de Pinto se realicen en el horario nocturno.

Miralcampo (Azuqueca de Henares)

Taller:

De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 9:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida) y de 9:00 a 14:00 sábados.
De 14:00 a 22:15 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
De 15:00 a 22:15 de lunes a jueves (15 minutos descanso), de 15:00 a 21:00 viernes, de 9:00 a 15:00 sábados.
De 15:00 a 22:00 de lunes a viernes, y de 9:00 a 14:00 sábados.
(Exclusivo Recepción) De 9:00 a 18:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).

cve: BOE-A-2015-1192

Recambios:

De 7:30 a 16:30 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 9:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida) y de 9:00 a 14:00 sábados.
De 9:00 a 18:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 14:00 a 22:15 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
De 15:00 a 22:15 de lunes a jueves (15 minutos descanso), de 15:00 a 21:00 viernes, de 9:00 a 15:00 sábados.
De 15:00 a 22:00 de lunes a viernes, y de 9:00 a 14:00 sábados.

Facturación:

De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida)
De 9:00 a 18:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida)
De 15:00 a 22:00 de lunes a viernes, y de 9:00 a 14:00 sábados.

B. Murillo

Taller:

De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 12:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida), y de 9:00 a 14:00 sábados.
(Exclusivo Recepción) De 9:00 a 18:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).

Recambios:

De 7:30 a 16:30 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 12:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida), y de 9:00 a 14:00 sábados.

Facturación:

De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 12:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida), y de 9:00 a 14:00 sábados.

Alcalá de Henares

Taller:

De 8:00 a 16:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida) y de 8:00 a 13:00 sábados.
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida)
De 8:30 a 13:30 y de 15:00 a 18:00 (descanso 1,5 horas comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).

Recambios:

De 8:00 a 16:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida) y de 8:00 a 13:00 sábados.
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 8:30 a 13:30 y de 15:00 a 18:00 (descanso 1,5 horas comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).

cve: BOE-A-2015-1192

Asesores Servicio:

De 8:00 a 18:00 (descanso 2 horas comida).
De 8:00 a 16:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida) y de 8:00 a 13:00 sábados.
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).

Facturación:

De 8:00 a 16:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida) y de 8:00 a 13:00 sábados.
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).

Recepcionista:

De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).

D. Ramón de la Cruz

Taller:

De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 12:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida), y de 9:00 a 14:00 sábados.
(Exclusivo Recepción) De 9:00 a 18:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora de comida).

Recambios:

De 7:30 a 16:30 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 12:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida), y de 9:00 a 14:00 sábados.

Facturación:

De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 11:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).
De 12:00 a 20:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida), y de 9:00 a 14:00 sábados.

Coslada

Taller:

De 7:00 a 15:15 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
Exclusivo mozo taller 7:00 a 13:00 y de 14:45 a 17:00 (15 minutos para bocadillo y 1 hora y media para comida).

Recambios:

De 7:00 a 15:15 de lunes a viernes (15 minutos descanso).

Facturación:

De 7:00 a 15:15 de lunes a viernes (15 minutos descanso).
De 8:00 a 17:00 de lunes a viernes (descanso 1 hora comida).

cve: BOE-A-2015-1192

Toda jornada que supere las 6 horas de trabajo continuado de duración, tendrá derecho a quince minutos de descanso que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

2. Sector administración (excepto Barajas): los horarios vigentes durante la aplicación de este convenio, serán los que existían con anterioridad a la firma del convenio.

A) Se podrá pactar cualquier otro horario siempre que exista acuerdo expreso y mutuo entre la empresa y el trabajador, debiendo estar informado y presente el comité en la firma del acuerdo.

B) En las nuevas incorporaciones en plantilla de postventa, siempre teniendo en cuenta el criterio de idoneidad de cada puesto, se procurará incorporarlas a un horario que trabaje los sábados, salvo que los empleados adscritos actualmente a horario de sábados lo estén con carácter voluntario o no se puedan sustituir por razones de idoneidad o por el incremento de actividad.

C) Si se abriera algún nuevo centro durante la vigencia del convenio, de los no incluidos expresamente en el ámbito territorial, se aplicará el horario más idóneo, de los especificados, o cualquier otro, que pudiera pactarse con el comité de empresa.

Artículo 11.3 *Distribución irregular de la jornada.*

Al objeto de procurar la consecución, en la medida de lo posible, de la flexibilidad que permita solucionar las necesidades productivas de la empresa, ambas partes acuerdan la posibilidad por parte de la empresa de la realización de la distribución irregular de la jornada de trabajo en los términos establecidos en el artículo que lo regule en el convenio colectivo del sector de la industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid. La jornada irregular no podrá realizarse en domingos ni festivos, ni en sábados en aquellos trabajadores que no tengan horario de sábados.

Artículo 12. *Licencias.*

Con carácter general, el personal podrá disfrutar de licencias retribuidas en las situaciones que se indican a continuación, mediante su correspondiente justificación y, en su caso, previa solicitud.

Una vez que el trabajador entrega la solicitud de permiso al superior jerárquico, este dispondrá de un plazo máximo de cuarenta y ocho horas para resolver la solicitud formulada.

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada, independientemente de las vacaciones.

b) Hasta un máximo de dos días laborables para la realización de los trámites y/o obligaciones judiciales necesarias en caso de divorcio o separación legal, no acumulativos, tales como asistencia a juicio, pruebas periciales, etc., siempre que coincidan con el horario de trabajo. Los trabajadores que disfruten de esta licencia deberán justificar adecuadamente con la correspondiente citación o certificado la utilización de la misma.

c) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada o compañero/a estable con quien venga conviviendo desde hace al menos un año de manera continua y acreditada, e hijos, y tres días para hijos políticos (yerno y nuera), que se ampliará en dos días más en el supuesto de tener que desplazarse fuera de la localidad del domicilio del trabajador siempre que la distancia entre dicho domicilio y el lugar del sepelio sea superior a 150 kilómetros.

d) Tres días naturales en caso de fallecimiento de familiares directos (abuelos, padres, hermanos y nietos, tanto naturales como políticos), que se ampliará en dos días más si necesitara desplazarse fuera de la localidad del domicilio del trabajador siempre que la distancia entre dicho domicilio y el lugar del sepelio sea superior a 150 kilómetros.

cve: BOE-A-2015-1192

e) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada o compañero/a estable con quien venga conviviendo desde hace al menos un año de manera continua y acreditada, e hijos tanto naturales como políticos (yerno y nuera), que se ampliará en dos días más en el supuesto de tener que desplazarse fuera de la localidad del domicilio del trabajador siempre que la distancia sea superior a 150 kilómetros. Para este supuesto, el disfrute de dicho permiso podrá realizarse de forma consecutiva o intermitente, en ningún caso por tiempo inferior a media jornada, mientras persista el hecho causante.

f) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares directos (abuelos, padres, hermanos y nietos, tanto naturales como políticos), que se ampliará en dos días más si necesitara desplazarse fuera de la localidad del domicilio del trabajador siempre que la distancia sea superior a 150 kilómetros. Para este supuesto, el disfrute de dicho permiso podrá realizarse de forma consecutiva o intermitente, en ningún caso por tiempo inferior a media jornada, mientras persista el hecho causante.

g) Tres días laborables por nacimiento de hijo o adopción. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a una localidad situada a más de 150 kilómetros de distancia del domicilio del trabajador se ampliará en dos días más.

h) Un día natural por matrimonio u ordenación religiosa de hijos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos.

i) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

j) Tiempo necesario para cumplimiento de un deber público, y hasta media jornada para tramitar el documento nacional de identidad.

k) Tiempo necesario para acudir a consulta médica de la seguridad social y hasta un total de dieciséis horas anuales para acudir a consulta médica de carácter privado.

l) Tiempo necesario para acudir a exámenes finales y prueba definitiva de aptitud y evaluación de cursos organizados en centros oficiales.

m) Para los años de vigencia del convenio, se conceden dieciséis horas anuales retribuidas para necesidades personales.

n) 4 horas para la realización de los trámites necesarios para la renovación del carnet de conducir siempre que dicho carnet sea necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 13. *Permisos particulares.*

El personal adscrito al horario flexible podrá disfrutar de hasta ocho horas mensuales para realizar gestiones particulares. Dicho tiempo deberá ser recuperado por el interesado dentro del cómputo mensual de su horario flexible.

Artículo 14. *Excedencias voluntarias.*

Se contempla que para los casos de trabajadores que disfruten de excedencias voluntarias no superiores al año (12 meses), en el momento en que se produzca su finalización y siempre que así lo solicite formalmente el trabajador con un mes de antelación a la misma, se producirá su reincorporación en el mismo puesto y centro de trabajo en el que hubiera prestado sus servicios el trabajador antes de solicitar la excedencia.

En los supuestos de excedencias voluntarias superiores al año, se estará a la regulación vigente sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

En ambos supuestos, junto a la solicitud de la reincorporación el trabajador deberá aportar el informe de su vida laboral actualizado a la fecha inmediatamente anterior en que se pudiera producir su reingreso y respecto a la actividad realizada en su período de excedencia voluntaria. Y ello de cara a la acreditación de la no realización por parte del trabajador excedente de un supuesto de concurrencia desleal o ilícita.

cve: BOE-A-2015-1192

Artículo 15. *Extinción de mutuo acuerdo.*

Cuando entre el trabajador y la empresa se pacte la extinción del contrato de trabajo de mutuo acuerdo entre las partes, la empresa abonará al trabajador con un límite máximo de 10 trabajadores año, las siguientes indemnizaciones:

– A los 60 años: 20 meses de vacaciones calculadas sobre el salario base anual más complementos fijos.
– A los 61 años: 16 meses de vacaciones calculadas sobre el salario base anual más complementos fijos.
– A los 62 años: 12 meses de vacaciones calculadas sobre el salario base anual más complementos fijos.
– A los 63 años: 8 meses de vacaciones calculadas sobre el salario base anual más complementos fijos.

Artículo 16. *Jubilación.*

La edad de jubilación obligatoria en la empresa será la que en cada momento fije la legislación vigente como edad ordinaria de jubilación, siempre que el trabajador tenga cubierto el período de carencia mínimo de cotización y cumpla con los demás requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En el supuesto de que al cumplimiento de la edad ordinaria para la jubilación, el trabajador no tuviera cubierto el período mínimo de carencia, la edad de jubilación obligatoria será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el período mínimo de cotización establecido por la legislación vigente.

A estos efectos, la empresa una vez que se produzca la jubilación obligatoria de uno de sus trabajadores, estudiará la estabilidad del empleo y/o la calidad del mismo. En consecuencia, realizará alguna de las siguientes acciones, a elección de la empresa:

– Progresión o promoción de algún trabajador que se encuentre de alta en la empresa en el momento de producirse la jubilación, sea cual sea el grupo o nivel.
– Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada trabajador que se jubile.
– Proceder a una nueva contratación, bien temporal bien indefinida, con un trabajador que sea demandante de empleo.

El trabajador cuyo contrato se convierta en indefinido, o la nueva contratación que se realice, no tendrá por qué ser del mismo grupo o nivel que el que ocupaba el trabajador jubilado.

La jubilación parcial se regulará por lo que se establezca en cada momento en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

Sistema de incentivos-Rendimiento

Artículo 17. *Rendimiento medido.*

Para el personal perteneciente al grupo II profesionales de oficio (productivos de taller), será de aplicación el sistema de incentivos-rendimiento reflejado a continuación.

Se entiende por trabajo la ejecución de una tarea encargada mediante una orden de trabajo (WIP) cumplida en las condiciones de calidad exigidas.

El tiempo concedido (TC), será el establecido por los departamentos de organización y racionalización de nuestras fábricas y representadas, para talleres de reparación, contenido en manuales, separatas de tiempos guía, y microfichas.

cve: BOE-A-2015-1192

Para los casos en que no exista tiempo-guía prescrito, se señalará un tiempo concedido (TC), por un responsable que ostente grupo y nivel G1N1, obtenido por cronometraje, estadísticamente o por las experiencias que se posean al respecto.

Siendo exigible la realización de un trabajo en un tiempo igual al tiempo normal, rendimiento 100%, cuando se detecte el cierre de una reparación en que se ha empleado tiempo superior, se pondrá en conocimiento de la dirección y de la comisión de tiempos para proceder a la oportuna investigación del período en que se produzca la anomalía.

Los intervalos de mantenimiento T-1 y formación T-6 se verán afectados de una prima del 10% sobre el tiempo de permanencia de aquella situación. En intervalos de inacción T-5, no se realizará trabajo alguno y no se percibirá prima alguna mientras dure esta situación.

Todos los trabajos no realizados o acabados defectuosamente por un trabajador o grupo bajo RM deberán ser repetidos o rectificados por el mismo, sin añadir un nuevo tiempo concedido. En el caso de que por razones de organización, el trabajo haya de ser encomendado a otro trabajador o grupo, el tiempo concedido a este le será deducido al que no lo realizó, o lo hubiera acabado defectuosamente.

– El trabajador al comenzar el trabajo de la OR (WIP) deberá tener la ficha de reparación debidamente cumplimentada, o en su defecto el anticipo correspondiente.

A partir de este momento el trabajador deberá estar fichado en la OR (WIP) que haya comenzado.

– Una vez concluida la operación de la OR (WIP) el trabajador deberá sellar la posición como terminada y nunca antes. En aquellos casos en que no haya sido posible efectuar la liquidación, el trabajador percibirá la prima correspondiente a las posiciones terminadas junto con la prima del mes siguiente.

– Si la prima fuera positiva se actualizará cuando se haga la liquidación.

– Prima de vacaciones: cuando el trabajador disfrute de las vacaciones legalmente establecidas percibirá el concepto de prima de vacaciones que será el resultado de aplicar la media aritmética, a las horas de rendimiento obtenido en los tres últimos meses, con anterioridad al disfrute de las vacaciones.

17.1 Rendimiento medido R = Tc – Te.

R: Rendimiento.
Tc: Tiempo concedido.
Te: Tiempo empleado.
Si R > 0 Genera derecho a prima.
Si R < 0 Traslado, si procede, a la comisión de tiempos.

17.2 Retribución prima.

Es la retribución económica que percibe el trabajador, en función de un rendimiento superior a 0. Será el resultado:

Hp: Tc – Te.
Hp: Horas prima.
Tc: Tiempo concedido.
Te: Tiempo empleado.

El valor de la hora prima fijado para los años 2013 y 2014 será de 12,65 €. Para el año 2015, el valor de la hora prima se incrementará conforme al incremento salarial pactado en el artículo 18 (revisión salarial).

El pago de las primas se realizará mensualmente por períodos ya concluidos.

El anexo II del convenio colectivo tarifa/euros hora prima enuncia una relación de número de horas de tiempo concedido y tiempo empleado así como los porcentajes de rendimiento sobre dichos tiempos, a efectos de determinar los límites del número máximo de horas prima a percibir.

cve: BOE-A-2015-1192

Cuando el número de horas de tiempo concedido y/o tiempo empleado no coincida con el anexo II el número de horas prima a percibir se determinará de forma proporcional a las recogidas en dicho anexo.

En todo caso el número de horas/prima máximo a abonar no podrá ser superior al 25 por 100 sobre el tiempo concedido, entendiendo por tal el asignado por la empresa a una reparación con carácter previo a su realización, ni al 33 por 100 del tiempo empleado en su ejecución.

17.3 Remisión reglamento primas.

Para cualquier tema relacionado con el sistema, y mientras no se oponga a lo pactado en el presente convenio colectivo, se estará a lo establecido en el reglamento de aplicación vigente, y su abono se hará de acuerdo al sistema de primas (según anexo II).

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 18. *Revisión salarial.*

Para los años de vigencia del I Convenio Colectivo Unificado de Mercedes-Benz Retail, S.A. (2013-2015), se acuerda la siguiente fórmula de revisión salarial sobre las tablas (Anexo 1), conforme el siguiente detalle:

Incremento pactado: El incremento salarial para los conceptos de convenio que no tengan pactado en este documento otra fórmula de revisión económica, será desde la firma del convenio el siguiente % de revisión salarial:

- Año 2013: 0%.
- Año 2014: 0%.
- Año 2015: 0,6%.

Pago único 2015: Adicionalmente al % previsto de revisión salarial para el año 2015, se realizará un pago único extraordinario y no consolidable, condicionado al resultado antes de impuestos de Mercedes-Benz Retail, S.A. del ejercicio 2015, conforme a los porcentajes establecidos en la siguiente escala:

Resultado antes de impuestos 2015 – Euros	Porcentaje pago único 2015
De 0 a 300.000	0,00
De 300.001 a 1.400.000	0,50
De 1.400.001 a 1.800.000	0,75
De 1.800.001 a 2.200.000	1,00
De 2.200.001 en adelante	1,25

Los efectos económicos de los incrementos pactados serán desde el primero de enero de cada año natural.

Artículo 19. *Conceptos salariales.*

Estará compuesto por:

Artículo 19.1 *Salario.*

El salario del personal en plantilla a la firma de este convenio, incluirá dos conceptos denominados salario base y complemento personal de convenio por fusión.

cve: BOE-A-2015-1192

El personal que haya ingresado en la empresa en fecha posterior a 31-12-1998 tendrá como salario únicamente el salario base asignado al grupo profesional y nivel correspondiente.

Artículo 19.1.1 *Salario base.*

Es el que figura en las tablas salariales de este convenio colectivo, que retribuyen la prestación de servicios en jornada completa.

Tiene el carácter de retribución básica para toda la plantilla, abonándose en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias coincidentes con los meses de junio y noviembre, todas ellas de igual cuantía.

Las pagas extraordinarias se abonarán conjuntamente con las nóminas de los meses de junio y noviembre, respectivamente.

Dentro del salario base están incluidos ya todos los pluses que provengan del desarrollo del puesto de trabajo, tales como tóxico-penoso y peligroso, plus por trabajos en cadena, plus de preparador de máquinas, plus de obligatoriedad y/o responsabilidad, plus de jefe de equipo, plus de mando. Asimismo, se incluyen las cantidades percibidas por quebranto de moneda que percibe el personal que con anterioridad a la firma del acuerdo la venían percibiendo y la compensación económica por renuncia a la jornada reducida o diferencia de jornada estival, fondos y atenciones sociales y el 80% de la antigua prima de producción.

También se incluye en el mismo, las partes correspondientes a domingos, manteniéndose únicamente el concepto de nocturnidad.

Los Salarios base que se asignan a cada grupo profesional son consecuencia de todo lo anterior.

Artículo 19.1.2 *Complemento personal de convenio por fusión.*

El personal en plantilla afectado por el presente convenio, y que a su firma perciba con el salario base el denominado «complemento personal de convenio por fusión», que figura en las tablas de este convenio, según el nivel y/o grupo que ostente en cada momento, lo continuará percibiendo mientras permanezca en la empresa.

Este complemento personal de convenio por fusión tiene la misma naturaleza que el salario base y seguirá la misma evolución que tenga este en el futuro, sin que pueda absorberse o compensarse por ningún otro concepto dada su naturaleza, excepto los incrementos derivados de promoción o progresión que lo compensarán y absorberán en lo que corresponda.

Se incluirá en el cálculo de las pagas extraordinarias.

Este complemento no lo percibirá ningún trabajador que haya ingresado en la empresa con posterioridad al 31 de diciembre de 1998, sea cual sea el grupo profesional y nivel que ocupe en cada momento.

Artículo 19.2 *Complementos salariales.*

Artículo 19.2.1 *Primas.*

El sistema de primas afectará exclusivamente a los trabajadores productivos, de acuerdo a las eficacias individuales y con los valores en euros y procedimiento que se establece en la tabla tarifa/euros/hora prima anexa.

Artículo 19.2.2 *Gratificaciones extraordinarias julio y Navidad.*

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario base, y, en su caso, complemento personal de convenio por fusión, cuando corresponda. Se devengarán por semestres naturales prorrateados, estableciéndose el pago los días 30 de junio y 30 de noviembre.

cve: BOE-A-2015-1192

Artículo 19.2.3 *Complemento de asistencia.*

El empleado que no tenga incidencias de asistencia en el mes natural, percibirá el importe íntegro que aparece en las tablas. No se consideran incidencias los permisos y licencias retribuidas recogidos en el convenio y demás normativa legal.

Los importes actuales se incrementarán en el mismo porcentaje establecido para el incremento retributivo pactado en el presente convenio.

Artículo 19.2.4 *Plus de idiomas.*

Para tener derecho a percibir este concepto, se requieren las siguientes condiciones:

1.º Dominio completo del idioma o idiomas para los cuales haya sido contratado el personal.

2.º Utilización del idioma o idiomas al servicio de la empresa.

No procederá abono alguno por este concepto al personal con grupo profesional G3 N1 por considerarse compensado dentro de su salario.

Se fija su cuantía en 61,50 euros/mes. A dicho importe se le aplicará la misma fórmula de revisión general que a los salarios.

Artículo 19.2.5 *Horas extraordinarias.*

La compensación por horas extraordinarias tendrá dos alternativas:

a) Económica: consistente en el abono del precio de cada hora extraordinaria realizada según tablas recogidas en este convenio.

b) Compensación mediante descanso: los trabajadores que hayan realizado las horas extraordinarias podrán acordar con los responsables de los sectores donde desempeñen su actividad, la compensación de una hora y treinta minutos por cada hora extraordinaria realizada, sin repercutir ni en prima ni en pluses.

A efectos del cómputo del número de horas extraordinarias máximo establecido en cada momento por la legislación, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Ambas alternativas son incompatibles, siendo necesaria la oportuna autorización del responsable del sector donde el trabajador desempeñe su actividad para la realización de horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente convenio se realizará el mínimo de horas extras posibles y necesarias para garantizar en cada momento la actividad productiva más adecuada a la carga de trabajo, estudiándose en los casos que proceda la posibilidad de sustituir las horas extras normales por contrataciones temporales.

El carácter de estas horas extraordinarias será voluntario, salvo en aquellos casos que por reparaciones o siniestros hayan de ser necesarias, o por fuerza mayor.

Artículo 19.3 *Complemento de prestaciones situaciones de incapacidad temporal.*

La empresa complementará la prestación derivada de contingencias comunes otorgado por la seguridad social en los casos de incapacidad temporal, hasta el 100 % del salario reflejado en las tablas del convenio y mientras que los trabajadores se encuentren en alta en la empresa.

La empresa seguirá complementando las prestaciones económicas abonables por la entidad aseguradora hasta el 100 % de la base actualizada de aquella, en los casos de I.T. derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional mientras el trabajador se encuentre de alta en la empresa.

El personal que a la firma del presente convenio esté asociado a la entidad de Previsión voluntaria Alejandro Echevarría, percibirá como máximo hasta el 100 % de la

cve: BOE-A-2015-1192

retribución fija en convenio. Las cantidades abonadas por la EPSV a sus asociados serán percibidas por «Mercedes-Benz Retail, S.A.» en concepto de pago delegado, y como consecuencia no procede su traslado a los asociados.

Ambas partes están de acuerdo en que deben reducirse los niveles actuales de absentismo existentes en la empresa (6,53% personal convenio 2013), estableciéndose el objetivo a conseguir del 5,53% para el año 2015 y del 4,53% para el año 2016.

Ambas partes se comprometen a establecer en el próximo convenio colectivo un mecanismo de reducción del absentismo, que entrará en vigor de no conseguirse estos objetivos.

Artículo 19.4 *Subvención para comida.*

La empresa facilitará este plus/ticket, por día de presencia, para aquellos trabajadores que estén adscritos a horario de jornada partida, con una interrupción de la jornada igual o superior a 1 hora.

Siendo el valor de su importe o cuantía económica el siguiente:

- Año 2013: 9,30 €/9,00 € (Barajas).
- Año 2014: 9,30 €.
- Año 2015: 9,40 €.

Las cuantías establecidas tendrán efecto a partir del 1 de enero de cada año.

La opción entre ticket restaurant o compensación en metálico será para aquellos trabajadores con ingreso en la empresa anterior al 31/12/1998, que tuvieran concedida la compensación en metálico. Esta opción se podrá ejercer semestralmente.

No obstante, con carácter excepcional, se abonará la compensación en metálico al trabajador (con ingreso posterior al 31/12/1998) que así lo solicite si presenta informe médico que justifique la necesidad de seguir un régimen especial de comidas.

Artículo 19.5 *Compensaciones.*

En las tarifas horarias y sueldos convenidos han quedado absorbidos jornales base reglamentarios, domingos, incrementos anteriores, pluses voluntarios y personales, desgravaciones de incentivos, plus de transporte y plus de especialización de máquinas.

Artículo 19.6 *Naturaleza de las cantidades de cuadros anexos.*

Todas las cifras que se indican en este convenio y en sus cuadros anexos tienen la consideración de importes íntegros o brutos.

Artículo 20. *Conceptos extrasalariales.*

Artículo 20.1 *Kilómetros.*

El personal autorizado a viajar en vehículo propio, en sus desplazamientos por razones de trabajo, tendrá derecho a la percepción de una compensación por este concepto.

Artículo 20.2 *Dietas.*

Aquellos trabajadores que, por necesidades de la empresa o por orden de la misma, tengan que desplazarse fuera del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, tendrán derecho a percibir una compensación por este concepto. Para los trabajadores del centro de Miralcampo, el desplazamiento deberá ser a una distancia superior a 100 km del mismo, teniendo en este caso igualmente derecho a percibir una compensación por este concepto.

cve: BOE-A-2015-1192

Artículo 20.3 *Hospedaje.*

El alojamiento será proporcionado y correrá a cargo de la empresa, en hotel de tres estrellas.

Si fuera necesario realizar viaje al extranjero, la empresa correrá con todos los gastos ocasionados por este desplazamiento.

Siempre que sea necesario el desplazamiento del centro de trabajo, se avisará al trabajador encargado de la operación con la máxima antelación posible.

Artículo 21. *Descuento ausencias no retribuidas.*

Cuando se producen ausencias no retribuidas cada hora o fracción se multiplicará por 0,125 aplicando el siguiente mecanismo:

(S.B.A.: 360 días): × 0,125 día

CAPÍTULO VI

Temas sociales

Artículo 22. *Préstamo ayuda a la vivienda.*

El personal con más de un año de antigüedad y con contrato indefinido podrá obtener un préstamo con destino a la adquisición o reparación de la propia vivienda, siempre que carezca de ella y sea para uso habitual.

La empresa destinará para cada uno de los años 2014 y 2015, para este fin un importe de 102.000 euros.

Los préstamos concedidos por este fondo (capital e intereses) son recuperables por la empresa.

Para los préstamos al personal para la adquisición y arreglo de vivienda se establecerá como cantidad máxima a recibir (a partir de la fecha de la firma del convenio) por cada trabajador, debidamente documentada su solicitud, 6.000 €, estableciéndose un interés del 1%. Asimismo se establece como plazo máximo de amortización 5 años. Una vez realizada la reparación de la vivienda, el trabajador beneficiado deberá presentar a la comisión de asuntos sociales la debida factura acreditativa del gasto. De no ser así será reintegrado en el plazo máximo de 3 meses lo no dispuesto, y en caso de no reintegrarse se procederá al traslado al departamento de recursos humanos para su descuento en nómina. Las cuantías anuales no serán acumulativas de un año para otro.

Regulación de los préstamos de ayuda a la vivienda:

– La comisión de asuntos sociales estará formada por el mismo número de miembros en representación de la empresa y en representación de los trabajadores. Respecto a la representación de los trabajadores estará compuesta por un representante de cada una de las unidades electorales a las que afecta el presente convenio colectivo. A la comisión paritaria se podrá asistir por la propia persona designada o bien por delegación del voto por escrito en cualquiera de los otros miembros de esta comisión.

– La finalidad de la comisión de asuntos sociales será la de conceder los préstamos ayuda a la vivienda entre los distintos solicitantes para lo que se reunirá cuando la comisión lo considere necesario.

– Las solicitudes para acceder al préstamo ayuda a la vivienda se recogerán y entregarán en el departamento de recursos humanos quién dirigirá copia de las mismas a los componentes de la comisión de asuntos sociales.

– La comisión de asuntos sociales comprobará los datos aportados por los interesados en percibir el préstamo ayuda a la vivienda y distribuirá el préstamo de conformidad con la necesidad planteada por cada solicitante. El concepto de necesidad será establecido y determinado en cada momento por la propia Comisión.

cve: BOE-A-2015-1192

Artículo 23. *Prestaciones por matrimonio o pareja de hecho y nacimiento de hijos o adopción.*

1. La empresa establece determinadas ayudas económicas por circunstancias personales del trabajador, siempre que sus ingresos de todo tipo que figuren en su certificado de retención de IRPF del año anterior sean inferiores a 30.000 Euros anuales.

• Por matrimonio o pareja de hecho registrada: 300 euros para cada uno de los años de vigencia del convenio.
• Por nacimiento de hijo o adopción: 200 euros para cada uno de los años de vigencia del convenio.

2. Para tener derecho a estas ayudas se exigirá la presentación a la empresa de la documentación oficial acreditativa de la circunstancia que dé derecho a la percepción de la prestación, a fin de que su concesión sea objetiva y automática. La ayuda se abonará en la nómina correspondiente al mes siguiente al hecho causante.

Artículo 24. *Ayuda especial minusvalía.*

I. La empresa establece determinadas ayudas económicas por circunstancias personales del trabajador:

– Supuestos de minusvalía igual o superior al 33% de hijos y cónyuge del trabajador y superior al 50% de padres del trabajador, con dotación de 1.300€ anuales, estableciéndose un máximo de 22 trabajadores beneficiarios del sistema anualmente.

Regulación de la ayuda especial minusvalía:

La entrada en vigor de la nueva regulación, será a partir de 1 de enero del año siguiente a la fecha de la firma del presente convenio colectivo.
En el supuesto de que las solicitudes de esta ayuda especial por minusvalía superen el número máximo de beneficiarios establecido, se seguirá el siguiente criterio de prioridades:

a) En primer lugar y con carácter general tendrán preferencia las ayudas solicitadas para hijos y cónyuge de los trabajadores respecto a las ayudas solicitadas para los padres con independencia de los grados de minusvalía, salario bruto del trabajador o antigüedad. En consecuencia, se comenzará la asignación por las solicitudes referidas a hijos y cónyuge de trabajadores y solo si estas son inferiores al número de 22 se pasará a la asignación de las solicitudes para padres de los trabajadores.
b) En segundo lugar y una vez realizada la asignación anterior se seguirá para el reparto los siguientes criterios:

1. Grado de minusvalía teniendo preferencia las solicitudes para hijos y cónyuge o, en su caso, padres que reflejen un mayor grado de minusvalía.
2. A mismo grado de minusvalía del hijo, cónyuge o, en su caso, padres tendrá preferencia el trabajador que tenga un salario bruto anual inferior de conformidad con el certificado de retenciones del año anterior a la solicitud.
3. A mismo grado de minusvalía del familiar y salario bruto anual de los trabajadores tendrá preferencia la solicitud del trabajador que tenga una mayor antigüedad real en la empresa.

Las solicitudes deberán realizarse en el formulario oficial de la empresa dentro de los dos primeros meses de cada año natural, debiendo resolverse y adjudicarse por la empresa dentro del mes siguiente al cierre de presentaciones para que sea abonado como máximo en la nómina correspondiente al mes de abril.

cve: BOE-A-2015-1192

Como excepción, para el año 2014, se abrirá un período especial de solicitudes a la dirección durante el mes de noviembre. La empresa, durante el mes de diciembre de 2014, resolverá y adjudicará las subvenciones correspondientes a dicho año.

En el supuesto de que en el plazo de presentación de solicitudes anteriormente mencionado no se cubriera el número máximo de beneficiarios y algún familiar de trabajador de los protegidos por esta regulación contrajera, tras el plazo oficial de solicitudes mencionado, un grado de minusvalía que le permitiera acceder a la ayuda podrá presentar su solicitud en cualquier momento. Para ello, deberá acompañar la documentación oficial que demuestre que la fecha de declaración de la minusvalía del familiar afectado es posterior al plazo oficial de presentación de solicitudes. En estos supuestos se repartirá por orden de llegada de las respectivas solicitudes. Igualmente, si dentro del plazo oficial de presentación de solicitudes se cubriera el número máximo de beneficiarios, el trabajador deberá esperar hasta la apertura del nuevo plazo oficial para poder presentar su solicitud.

II. Para tener derecho a estas ayudas se requerirá la documentación oficial correspondiente, que se debe presentar a la empresa. Además se exigirá certificado de convivencia durante los últimos 12 meses.

Artículo 25. *Seguro de vida y accidentes.*

1. Con efectos desde el día 1 del mes siguiente a la firma del convenio, en los supuestos de muerte, invalidez permanente, total o absoluta, la cobertura del seguro colectivo de Vida, para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo será, para cada uno de los años de vigencia del convenio, de 13.900 euros.

2. La empresa incluirá con efectos desde el día 1 del mes siguiente a la Firma del convenio, a todos los trabajadores de la plantilla afectada por el presente convenio en la póliza colectiva de seguro de accidentes (muerte, invalidez permanente, total o absoluta), con el siguiente capital para cada año de vigencia del convenio: 60.000 euros.

Para aquellos trabajadores que tengan en la actualidad capitales superiores, les serán respetados hasta que se igualen con los establecidos con carácter general.

Se facilitará al comité intercentros una copia de las condiciones generales de la póliza.

Esta póliza de seguro de accidentes cubrirá los accidentes que ocurran tanto durante el desempeño de la actividad laboral como en la vida privada de los trabajadores, excluyéndose las actividades de riesgo, tal y como se recoge en la póliza actual vigente con la compañía aseguradora.

Artículo 26. *Premios de permanencia.*

Para todos los trabajadores fijos en la plantilla a la firma del convenio, se les gratificará por una sola vez con los siguientes premios:

- Con 25 años de permanencia: 1.550 euros.
- Con 40 años de permanencia: 2.600 euros.

El abono de esta gratificación se producirá en el mes siguiente al de la fecha que cumpla los años citados de permanencia.

Artículo 27. *Descuentos a los trabajadores en plantilla por compra de productos Mercedes-Benz siempre y cuando este material sea para uso exclusivo de vehículo actual de su propiedad.*

Los trabajadores de Mercedes-Benz Retail, S.A. podrán optar por la compra de estos productos, conforme condiciones económicas que fije la empresa.

cve: BOE-A-2015-1192

Artículo 28. *Igualdad de oportunidades/No discriminación.*

La empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los distintos puestos de trabajo incluidos los de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminándolas por razón de sexo.

Este compromiso queda fijado y regulado en el contenido del plan de igualdad firmado con fecha 9 de marzo de 2011 y que será de aplicación y obligado cumplimiento tanto para la empresa como para la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Relaciones laborales

Artículo 29. *Comisión mixta de vigilancia de este convenio.*

Para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de lo acordado en este Convenio, se constituye una comisión mixta que estará integrada por el Comité Intercentros, así como por la representación de la Empresa. La Comisión deberá ser paritaria, por lo que la representación de la Empresa, con independencia del número de asistentes, ostentará el mismo número de votos que los que ostente la representación social.

Dicha Comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que correspondan, dentro del plazo de los quince días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe la reclamación.

Expresamente serán competencias de la Comisión Mixta:

a) La vigilancia, control y seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en el cumplimiento del presente Convenio.

b) La interpretación y resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio.

c) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el período de consultas en el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio.

El ejercicio de las anteriores competencias no obstaculizará, en ningún caso, la función y tutela judicial efectiva.

No obstante, en el supuesto de que en el ejercicio de estas competencias y, en particular las previstas en las letras b) c) y d), no se llegase o alcanzase un consenso ni acuerdo alguno en el seno de la Comisión Mixta, se actuará según lo previsto en el Capítulo XI –Procedimiento Extrajudicial para la Solución de Conflictos Laborales–, procedimiento previsto en los artículos 56 y 57 del Acuerdo Estatal del Metal (BOE 10 de mayo de 2013, resolución de la Dirección General de Empleo del 22 de abril de 2013), al que se adhieren los firmantes del presente convenio colectivo, debiéndose entender las referencias a la Comisión Paritaria como a la propia Comisión Mixta del mismo. En definitiva, las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Artículo 30. *Solución de problemas individuales.*

Se establece el siguiente procedimiento para la solución de problemas individuales:

1.º Como primera instancia el interesado presentará la queja por escrito a su jefe inmediato, quien deberá contestar en un plazo máximo de cinco días laborables.

cve: BOE-A-2015-1192

2.º De no recibir contestación de su jefe inmediato, o no considerando ésta satisfactoria, se cursará escrito a la dirección de recursos humanos, quien concretará la naturaleza de la queja, contestando dentro de los 10 días laborables siguientes a la fecha de la recepción del escrito.

3.º En el caso de que el interesado considere insatisfactoria la resolución adoptada por la dirección de recursos humanos, se dará audiencia al mismo conjuntamente con un miembro del comité de empresa y el delegado de personal si lo hubiese y el interesado lo considerase asimismo oportuno.

En todo caso, la resolución final se adoptará por la dirección de recursos humanos en el plazo de 5 días hábiles contados a partir de la fecha de esta reunión.

En cualquier caso, el interesado podrá ejercer su derecho individual a la tutela judicial efectiva.

Artículo 31. *Participación.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores sobre órganos de representación unitaria en la empresa y legislación concordante.

Artículo 32. *Plan de formación.*

La empresa informará al comité intercentros, con una periodicidad cuatrimestral, del plan de formación que se lleva a cabo en la misma así como de la evolución del mismo.

Artículo 33. *Comité intercentros.*

Para respetar y hacer cumplir la voluntad así como el espíritu recogido y pactado en el Acta con Acuerdo de fecha 19 de diciembre de 2012, se procede a la creación en el seno del presente Convenio de un Comité Intercentros cuyas competencias, funciones y contenido es el siguiente:

• Objetivo: La creación y configuración del comité intercentros como órgano de representación colegiado, adicional y complementario a las diferentes unidades electorales de la empresa, las cuales mantendrán sus competencias, funciones y garantías que la ley les otorga, a excepción de las que expresamente se prevean y determinen para el comité intercentros (C.I.).

• Funciones: Intervenir en todas aquellas cuestiones y materias que excedan de las competencias, funciones y garantías propias de cada una de las diferentes unidades electorales de la empresa (comités de empresa o delegados de personal), por su carácter colectivo y que afecten a uno o más centros de trabajo de la empresa.

En particular, la función principal del C.I. será la de legitimación para intervenir en todos los procesos de carácter colectivo que afecten a uno o más centros de trabajo, y que estén encuadrados en el ámbito de aplicación del I convenio unificado de Mercedes-Benz Retail, S.A.

• Competencias: Facilitar e intervenir en los procesos de negociación colectiva en el ámbito propio del I convenio unificado (CU) de la empresa Mercedes-Benz Retail, S.A. sustituyendo a las diversas unidades electorales en aquellas materias tan particulares como:

– Comisión mixta de vigilancia del CU, para su interpretación, aplicación y resolución de aquellas dudas que genere el contenido del citado CU.

– Recibir la información económica y evolución del negocio y del empleo de Mercedes-Benz Retail, S.A. con la periodicidad que legalmente venga establecida en cada momento.

– Comunicación e información del contenido y seguimiento de las acciones o medidas incluidas en el plan de formación anual de Mercedes-Benz Retail, S.A.

– Procesos de reestructuración de carácter colectivo que afecten a uno o más centros de trabajo de la empresa.

cve: BOE-A-2015-1192

– Procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que afecten a uno o más centros de trabajo de la empresa.

– Procesos de movilidad o traslados de carácter colectivo que afecten a uno o más centros de trabajo de la empresa.

– Elaboración, aplicación e interpretación de acuerdos de carácter colectivo en el seno de las diferentes unidades electorales de Mercedes-Benz Retail, S.A.

– Otros procesos o medidas de carácter colectivo que afecten a uno o más centros de trabajo de la empresa.

– Cualquier otro asunto que se pueda suscitar y que tuviese carácter colectivo, con independencia de que pueda afectar a uno o más centros de trabajo de la empresa.

• Representatividad: La composición del comité intercentros será de 13 miembros por la parte social que vendrá determinada por la representatividad del conjunto de las diferentes unidades electorales en el momento y/o a la fecha del acta de la firma del I convenio unificado de Mercedes-Benz Retail, S.A.

La duración de las competencias y de la composición de los miembros del comité intercentros se vinculará a la totalidad de la vigencia del I convenio unificado de Mercedes-Benz Retail, S.A. y, en todo caso, a su entrada en vigor.

Durante la vigencia del I convenio unificado de Mercedes-Benz Retail, S.A., se podrá proceder a la renovación de la composición social del C.I. cuando así lo acuerden la mayoría de estos componentes, y con arreglo en todo momento a la representatividad del conjunto de las unidades electorales.

En todo caso, no podrá existir el C.I. sin la existencia del C.U., ni el C.U. sin la existencia del C.I.

• Transporte: La empresa abonará con carácter anual a los miembros componentes del C.I. el importe equivalente al abono transporte que corresponda a los desplazamientos en la Comunidad de Madrid y Guadalajara, conforme con el ámbito territorial de aplicación del C.U.

La percepción de este importe, sustituirá al que se venía percibiendo en concepto «abono transporte» por su condición de miembro de comité de empresa o delegado de personal de su unidad electoral.

Para viajes o desplazamientos a distancias superiores, se estará a lo que la normativa de gastos de viajes de la empresa Mercedes-Benz Retail, S.A. determine en cada momento, debiendo en todo caso estos viajes o desplazamientos ser aprobados previamente por la dirección de recursos humanos de MBR, S.A., previa solicitud justificada del presidente y secretario del C.I. a propuesta de la mayoría de los miembros componentes del C.I.

• Crédito de horas sindicales: Para el uso y reparto de las horas sindicales por parte de los miembros componentes del comité intercentros de la RLT, se dispondrá por su parte de 10 horas/mes por miembro, acumulables en cómputo anual, a distribuir y/o utilizar por los componentes del CI, más dos reuniones anuales extraordinarias.

La administración de las referidas horas, se hará por reparto proporcional en función de las distintas centrales sindicales existentes en cada momento en el propio CI.

• Fondo comité intercentros: Se establece un fondo anual de 660 euros para toda la vigencia del convenio.

Artículo 34. *Representantes Legales de los Trabajadores (RLT).*

Las funciones, composición y atribuciones de los diferentes comités de empresa y delegados de personal de cada unidad electoral, serán las contempladas en la ley, a excepción de las que expresamente se prevén y determinan para el comité intercentros (C.I.).

Se establece un fondo anual para cada comité de empresa de 660 euros para toda la vigencia del convenio y para el delegado de personal de 210 euros.

Artículo 35. *Crédito horario.*

Los representantes de los trabajadores disfrutarán del crédito horario establecido en las normas legales, pudiendo los representantes acumular las horas sindicales de todos

cve: BOE-A-2015-1192

los representantes en cómputo anual, para facilitar el desempeño de sus funciones, estableciéndose el compromiso por parte del comité de que cuando tengan necesidad de hacer uso de estas horas lo deberán comunicar verbalmente a sus respectivos mandos, siempre y cuando la ausencia del puesto de trabajo no exceda de media hora, de no ser así esta comunicación deberá ser por escrito.

Artículo 36. *Secciones sindicales.*

Las distintas secciones sindicales de la empresa funcionarán de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica de libertad sindical (L.O. 11/1985).

Artículo 37. *Régimen disciplinario.*

Se creará una comisión disciplinaria formada por dos representantes de la dirección de la empresa y dos representantes del comité; si no hay acuerdo para solucionar cualquier conflicto, una vez analizados los hechos, se seguirá el siguiente procedimiento:

Con carácter previo a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, la dirección de la empresa comunicará al trabajador los cargos que contra él existen, informando de ello al comité de empresa.

Recibidos los cargos, el trabajador dispondrá de un plazo de cinco días laborables para hacer por escrito los descargos y alegaciones que estimara oportuno. De igual plazo dispondrá el comité de empresa.

A la vista de las alegaciones del trabajador y de las demás pruebas que se hayan recabado, la dirección adoptará la postura que estime oportuna, comunicándosela al interesado y al comité de empresa, en un plazo de cinco días laborables.

En caso de disconformidad con dicha decisión, el trabajador afectado podrá formular la oportuna reclamación judicial.

Este procedimiento no supone que, en los casos en que legalmente esté establecida la apertura de expediente contradictorio no se instruya.

En lo no previsto en este convenio, y especialmente en lo relativo a la tipificación de faltas y sanciones, se aplicará lo que en esta materia regula 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.

Artículo 38. *Fondo social.*

En el ámbito de aplicación del I convenio unificado de Mercedes-Benz Retail, S.A. y para cada uno de los años 2014 y 2015, se creará un fondo social de 40 euros por trabajador afectado dentro del mismo, que se destinará a la entrega de una cesta de Navidad a gestionar y a repartir por parte del comité intercentros a los trabajadores/as, siguiendo los procedimientos de compras de aplicación a Mercedes-Benz Retail, S.A. en cada momento.

Artículo 39. *Prevención riesgos Laborales.*

Ambas representaciones se comprometen a seguir impulsando al máximo la prevención del riesgo laboral dentro de la empresa a través de los órganos pertinentes.

Artículo 40. *Difusión del convenio.*

La dirección de la empresa y el comité darán la oportuna publicidad sobre el contenido del presente convenio.

Disposición transitoria.

En lo no regulado por 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, en todo aquello que no sea contrario a la legalidad.

cve: BOE-A-2015-1192

Disposición final.

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, salvo lo dispuesto en la disposición transitoria, a los trabajadores comprendidos en el ámbito territorial y personal del presente convenio colectivo.

Anexos

Anexo 1: Tabla retribuciones 2013-2014.
Anexo 2: Tabla hora prima.

ANEXO 1

I Convenio Colectivo Unificado de Mercedes-Benz Retail, S.A.

Tablas salariales definitivas 2013-2014

Retribuciones 2013-2014

Niveles	Sal. base mensual – Euros	C. Per. C.º Fus. – Euros	Total anual – Euros	H.E. – Euros	C. Asis. mensual – Euros
G1N1	2.288,00	113,30	33.618,23	26,93	14,00
G1N1	2.288,00	0,00	32.032,03	25,65	13,32
G1N2	2.135,49	0,00	29.897,00	23,94	12,44
G1N3	2.021,09	0,00	28.295,31	22,66	11,82
G1N4	1.906,68	0,00	26.693,46	21,38	11,10
G1N5	1.830,45	0,00	25.626,32	20,52	10,68
G2N1	1.906,68	0,00	26.693,46	21,38	11,10
G2N2	1.830,45	0,00	25.626,32	20,52	10,68
G2N3	1.754,16	0,00	24.558,28	19,67	10,22
G2N4	1.677,90	0,00	23.490,37	18,81	9,76
G2N5	1.601,61	0,00	22.422,64	17,96	9,35
G2N6	1.525,38	0,00	21.355,20	17,10	8,87
G2N7	1.381,96	0,00	19.347,62	15,50	8,07
G3N1	2.135,49	67,46	30.841,49	24,70	12,86
G3N1	2.135,49	0,00	29.897,00	23,94	12,44
G3N2	2.021,09	0,00	28.295,31	22,66	11,82
G3N3	1.906,68	0,00	26.693,46	21,38	11,10
G3N4	1.677,90	0,00	23.490,37	18,81	9,76
G3N5	1.381,96	0,00	19.347,62	15,50	8,07
G4N1	1.372,84	349,87	26.675,50	21,36	11,10
G4N1	1.372,84	141,07	21.194,47	16,97	8,82
G4N1	1.372,84	0,00	19.219,56	15,39	8,02
G4N2	1.296,53	0,00	18.151,51	14,54	7,57
G4N3	1.275,17	0,00	17.852,62	14,30	7,43

(1) Aplicables a partir del 1 de enero de 2013.
(2) Grupo II Profesional de Oficio Nivel 1: Quién esté realizando funciones de supervisión y coordinación se le abonará un plus de 122,93 euros mensuales.
(3) Plus Idiomas Mensual 61,50 euros.

cve: BOE-A-2015-1192

ANEXO 2

Ejemplo de h. prima máximas a percibir aplicando los límites contemplados en el art. 17.2. El número de horas reflejadas son hipotéticas, con un T. Conc. y/o T. Empl. diferentes obtendrían resultados proporcionales

T. EMPL.	REN. EM. %	1	%	1	LÍMITE (1)	LÍMITE (1)
		T. CONC.	REN. CON.	H. PRIM.	25 % TC	33 % TE
3	33	4	25	1	1	1
25	33	33	25	8	8	8
50	33	67	25	17	17	17
75	33	100	25	25	25	25
100	33	133	25	33	33	33
120	33	160	25	40	40	40
130	33	173	25	43	43	43
150	33	200	25	50	50	50
160	33	213	25	53	53	53
176	33	235	25	59	59	59
184	33	245	25	61	61	61
190	33	253	25	63	63	63
220	33	293	25	73	73	73
230	33	306	25	76	76	76
250	33	333	25	83	83	83

(1) Las cantidades reflejadas en el presente cuadro han sido redondeadas.
Importe Prima años 2013 y 2014 = N.º H. Prima x 12,65 euros.
Importe Prima año 2015 = N.º H. Prima x 12,73 euros (año 2014 + 0,6%).

cve: BOE-A-2015-1192