I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

1 *RESOLUCIÓN de 23 de marzo de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Manufacturas y Accesorios Eléctricos, Sociedad Anónima" (código número 28012372012003).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Manufacturas y Accesorios Eléctricos, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 31 de octubre de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 23 de marzo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

BOCM-20150815-1

PREÁMBULO

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo para la plantilla de la empresa "Manufacturas y Accesorios Eléctricos, Sociedad Anónima" (MAESA), ha sido negociado y acordado por una representación del Comité de Empresa, de un lado, y de otro, por la representación de la Dirección de la Empresa, de conformidad con lo establecido en el art. 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores.

IV CONVENIO COLECTIVO MAESA 2014/2018

Capítulo 1

Ámbito y denuncia

1. *Ámbito temporal*.—El presente convenio entrará en vigor el 1 de junio de 2014 y finalizara el 31 de mayo de 2018.

2. *Denuncia del convenio*.—La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se hará por escrito, con exposición razonada de las causas de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte. Una vez denunciado y transcurrido el período de vigencia, el convenio colectivo se mantendrá en ultraactividad, y por lo tanto se seguirá aplicando la totalidad de su articulado y contenido con el mismo alcance y contenido con el que fueron pactados, hasta tanto no se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio colectivo.

De no mediar denuncia con una antelación de 3 meses el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de junio de 2018 en sus propios términos.

3. *Ámbito territorial*.—La regulación que se acuerda en este Convenio afectará al centro de trabajo de Torrejón de Ardoz (Madrid).

4. *Ámbito personal*.—El presente convenio afectará a la totalidad de la plantilla del Centro de Trabajo de Torrejón de Ardoz.

5. *Vinculación pacto*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si alguno o algunos de los artículos del presente convenio llegasen a ser inaplicables en cualquier momento por decisión de la Autoridad Laboral o Judicial, habría que renegociar estos artículos entre Comité y Dirección.

6. *Concurrencia normativa*.—Cuando alguna norma laboral no haya sido pactada y prevista en este Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes, sin posibilidad de excepción, en caso contrario se estará a lo pactado.

7. *Derechos y condiciones económicas*.—Los derechos y condiciones económicas recogidas en el presente Convenio, constituyen una mejora en relación con lo previsto en la Legislación laboral, en consecuencia, no resultarán afectados por cualquier modificación que se produzca en esta.

8. *Derecho supletorio*.—Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid de acuerdo con el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 2

Compensación, absorción y garantía personal

9. *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensadas en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por cualquier concepto, mejoras pactadas o concedidas unilateralmente por la Empresa, imperativo legal o jurisprudencia, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual y costumbres locales, comárcales o regionales, o por cualquier otra causa. Se respetarán las condiciones económicas más ventajosas que existieran anteriormente.

10. *Absorción*.—Teniendo en cuenta la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos siempre que vengan expresados dinerariamente, únicamente se aplicarán si en cómputo anual y por todos los conceptos superasen el nivel total del Convenio.

BOCM-20150815-1

11. *Garantía personal*.—Se respetaran las garantías personales que con carácter de cómputo anual excedan del convenio manteniéndose estrictamente "ad personam".

Capítulo 3

Condiciones económicas

12. *Actualización salarial*.—Los sueldos y salarios brutos contenidos en el presente Convenio para el período comprendido entre el 1 de junio de 2014 y el 31 de mayo de 2018 se incrementaran un 0,6 por 100 cada uno de los años de su vigencia (junio-14/mayo-15, junio-15/mayo-16, junio-16/mayo-17, junio-17/mayo-18).

Los porcentajes a incrementar se calcularán sobre el salario convenio y se aplicarán sobre todos los conceptos, complementos personales, de puesto de trabajo, etcétera.

Estos se devengarán de acuerdo con la normativa legal vigente en cómputo mensual o diario, según jornales o sueldos.

13. *Revisión salarial*.—Si el IPC interanual establecido por el INE para el conjunto nacional al 31 de mayo de cada año de la vigencia del Convenio calculado sobre la misma fecha del año anterior, hubiese superado el 1,5 por 100, la Empresa abonará la diferencia entre el 1,5 por 100 y el exceso.

En caso de producirse la revisión salarial, esta se abonará con carácter retroactivo, y se hará efectiva la liquidación durante los dos meses siguientes a la finalización de cada ejercicio.

14. *Organización de trabajo*.—En la implantación de sistemas de organización del trabajo, así como modificaciones y sustituciones, se procederá de la siguiente forma:

1.º La Dirección informará previamente al Comité de Empresa de las implantaciones y modificaciones que piensa efectuar.

2.º El Comité de Empresa valorará está información en un plazo máximo de 20 días.

3.º Estos cambios o estudios no impedirán la implantación de estas modificaciones, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Hecha la valoración, el Comité de Empresa dará una respuesta razonada (a favor o en contra) respecto a la medida a adoptar en los 10 días siguientes.

Funciones de especialista: realizarán las funciones definidas en la hoja de ruta en la cual se podrán incorporar funciones de ayudante próximas al nido y cambios de utillaje sencillos (sin pérdida salarial). Además, si no hay trabajo de su cometido, los especialistas realizarán funciones de ayudante y/o trabajos de limpieza siempre relacionadas con el entorno del nido de trabajo (sin pérdida salarial). Excepto aquellos casos donde exista imposibilidad física, por tema de salud.

No obstante el puesto de trabajo y sus alrededores inmediatos tienen que estar siempre limpios y ordenados. Para ello, al final de la jornada, dentro de la misma y si fuera necesario, habrá 10 minutos de limpieza relacionada con el puesto de trabajo, y reflejada en el bono de trabajo para su compensación económica.

Funciones de ayudante: realizarán las funciones definidas en el estudio de ocupación que previamente será acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección.

Funciones de Jefe de Equipo: Desarrollarán su función en base a la descripción de puesto de trabajo definida en el Anexo número 2 que forma parte de este Convenio.

Se creara una bolsa de trabajo interna para cubrir las necesidades puntuales de Jefe de Equipo.

Departamento de matricería: Los trabajadores que forman el departamento deberán dominar las siguientes competencias básicas: torno, fresadora, electro-erosión, pulido y ajustes.

Departamento de mantenimiento: con independencia de la especialización de cada trabajador, se deberán dominar las competencias eléctrica y mecánica que permitan la polivalencia.

Nota: Para los departamentos de matricería y mantenimiento se programaran los cursos necesarios que posibiliten el dominio de estas capacidades.

La falta de capacidad y polivalencia coyunturales se cubrirá mediante subcontratación, respetando los puestos de los trabajadores actuales.

15. *Comisión de productividad*.—Durante la vigencia del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria que se encargará de analizar la situación y buscar las alternativas necesarias que permitan mejorar e incrementar la productividad.

BOCM-20150815-1

La prima de productividad pasa a formar parte del nuevo concepto "ex salario ", por lo tanto, dicho concepto se incrementara anualmente en los mismos porcentajes que los aplicados en tablas y no será absorbible ni compensable.

16. *Incentivos y metodos y tiempos*.—Durante la vigencia del Convenio se implementará de forma progresiva el Sistema de Métodos y Tiempos "MTM", que convivirá con el sistema actual "REFA" hasta su implantación definitiva.

Ambos sistemas de incentivos (REFA y MTM) se mantienen para la plantilla de MAESA contratada anteriormente al 1 de junio de 2014 los cuales se regirán por lo siguiente:

Incentivos:

a) El destajo se liquidará para todas las categorías según tablas de destajo de MTM y REFA anexas a este Convenio.
b) Esta liquidación será mensual, se realizará según el promedio de la actividad alcanzada en el mes de referencia sobre la totalidad del tiempo trabajado en cada uno de los sistemas (MTM y REFA), con el tope de actividad indicado como máximo en las referidas tablas.
c) Los destajistas cobrarán el plus de destajo indicado en las columnas definidas en las tablas como "destajo" en cada uno de los dos sistemas (MTM y REFA), solo en las horas que trabajen en producción según hojas de ruta.
d) En los casos en que los minutos productivos en cada uno de los dos sistemas (MTM y REFA) no supere el 71 por 100 de los minutos totales en cada uno de los sistemas, dicha prima se abonara según las columnas "garantía" de tablas, sobre todos los minutos de permanencia en la empresa y según el promedio del mes anterior.
e) En el sistema REFA, los destajistas cobrarán adicionalmente un incentivo a la actividad de 2,04 euros por cada día que logre superar el 122 por 100 de actividad. La citada prima se abonará diariamente, siempre que el operario haya trabajado en el día algunos minutos a destajo y haya alcanzado en estos minutos la actividad del 122 por 100.
También se abonará la citada prima en caso de que el operario productivo no trabaje a destajo por mandato de la Empresa (realizando trabajos improductivos), o se encuentre en período de adaptación en un tiempo nuevo de cronometraje.
En la hoja o nómina de destajo mensual, se diferenciará claramente la prima de destajo, no pudiéndose mezclar con el concepto "Garantía", ya que la citada garantía solamente irá referida al pago de destajo como tal.
f) Para aumentar la productividad, los trabajadores, entre otras muchas actuaciones apropiadas, estarán presentes en sus puestos de trabajo (o al menos en la zona de trabajo), durante la jornada entera, con excepción de las pausas legales y personales. Los destajistas ofrecerán sus horas de presencia en primer lugar para realizar la producción según hojas de ruta, pero también siempre que sea imprescindible para realizar otros trabajos útiles bajo la indicación de su superior directo o bien por propia iniciativa.
El jefe de equipo informará al personal entrante si el puesto de trabajo está libre por haber finalizado el compañero del turno anterior.

Métodos y tiempos:

1.º Los tiempos de partida de las hojas de ruta serán los calculados o tomados in-situ por el Departamento de Métodos y Tiempos, basados en sistemas estándar de cálculos de tiempos, tales como REFA, MTM, etcétera.

2.º La Comisión de tiempos del Comité de Empresa conjuntamente con Métodos y Tiempos, estudiarán la posibilidad de modificar aquellos tiempos actuales que se consideren mejorables.

Para tiempos, relacionados con aparatos nuevos, se intentará consensuar la aplicación del tiempo definitivo, entre Métodos y tiempos y la comisión de tiempos del Comité de Empresa, según proceso establecido, si no fuese posible llegar a este consenso, prevalecerá el tiempo establecido en ese momento por el departamento de Métodos y Tiempos.

No obstante, el Comité de Empresa se reserva el derecho de recurrir, al arbitraje de un técnico oficial, si se considera abusiva esta decisión.

3.º La Comisión de tiempos del Comité de Empresa, conjuntamente con Métodos y Tiempos, estudiarán durante la vigencia del presente Convenio, la aplicación de la tabla de adaptaciones, por la que se regirá el colectivo de afectados.

4.º La Comisión de tiempos del Comité de Empresa, conjuntamente con Métodos y Tiempos, revisarán los tiempos de ocupación y cargas de trabajo del grupo de ayudantes.

BOCM-20150815-1

5.º La toma de tiempo de los nuevos productos arrancarán con un tiempo provisional. Este tiempo podrá ser verificado y ajustado en dos ocasiones posteriores sin necesidad de modificar el proceso. Idóneamente las dos tomas posteriores se llevarán a cabo una vez que los problemas de arranque de un nuevo producto estén mayoritariamente subsanados.

6.º Un tiempo definitivamente establecido sólo se podrá modificar nuevamente, si existen cambios sustanciales en el proceso.

7.º El tiempo de adaptación para el personal que trabaja por primera vez en un puesto, será según las columnas de "garantía" de tablas, teniendo en cuenta lo reflejado en el Acta de 27.09.02. Esta adaptación se pagará una sola vez a la persona que es nueva en el puesto o que lleve 8 meses sin trabajar en el mismo. No se pagará en caso de gran similitud entre el nuevo puesto y el habitual. (En caso de discrepancia se consensuará entre el Comité de Empresa y Dirección).

17. *Mejora continua*.—La Dirección podrá formar grupos de trabajo de mejora continua con el objeto de conseguir mejoras del proceso productivo, así como de calidad y económicas.

Los miembros del Comité de Empresa, podrán participar en estos grupos, para vigilar los intereses de los trabajadores.

18. *Clasificación profesional*.—Debido a la adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional por grupos y niveles salariales en línea al Convenio Provincial de la Industria del Metal, en este Convenio se ha realizado una conversión de nuestros salarios así como de algunos complementos personales y/o de puesto de trabajo generándose dos nuevos conceptos salariales:

— "Ex categoría" que representa la diferencia salarial entre los nuevos salarios y los anteriores de tablas.
Este concepto se cobrará individualmente, será de carácter indefinido, se incrementará y actualizará anualmente con los mismos porcentajes que los aplicados en las tablas, no será absorbible ni compensable y mantendrá la misma incidencia en nocturnidad, pagas extraordinarias, vacaciones, IT, horas extraordinarias, etcétera, al igual que los conceptos originales.

— "Ex salario" que representa la cantidad correspondiente a los complementos salariales que desaparecen (prima de productividad, prima de eficiencia, prima de MTM de J. de Equipo, prima de mantenimiento, prima de calidad y prima de matricera). Las cantidades correspondientes a estas primas se calcularán en base al promedio individual de los últimos doce meses del 1 de junio de 2013 al 31 de mayo de 2014.
Este concepto se cobrará individualmente, será de carácter indefinido, se incrementará y actualizará anualmente con los mismos porcentajes que los aplicados en las tablas, no será absorbible ni compensable y mantendrá la misma incidencia que los conceptos originales.
En ningún caso el cambio de categoría a grupos profesionales significará pérdida económica.

19. *Complementos personales y de puesto de trabajo*.—Los complementos salariales se liquidarán de la siguiente forma:

a) Plus personal A.
La antigüedad pasa a denominarse Plus Personal A que como tal, representará la antigüedad real de cada trabajador de MAESA. Este Plus Personal A se incrementará anualmente con los mismos incrementos que los aplicados en las tablas y mantendrá la misma incidencia en nocturnidad, pagas extraordinarias, vacaciones, IT, y horas extraordinarias, etcétera, que el concepto original. Este concepto será de carácter indefinido y no será absorbible ni compensable.

b) Nocturnidad.
Se liquidará con arreglo a las tablas salariales definidas en este Convenio más el 40 por 100 del Plus Personal A. En caso de que la jornada nocturna sea inferior a 4 horas, será liquidado proporcionalmente el tiempo trabajado en período nocturno.

c) Plus de turno.
Para los turnos de tarde, noche y fin de semana se abonará para todas las categorías un plus diario de las siguientes cantidades:

— Tarde: 3,27 euros. Día de trabajo.
— Noche: 4,32 euros. Día de trabajo.
— Fin de semana: 14,51 euros. Día de trabajo.

BOCM-20150815-1

d) Cenas.

Todo el personal que trabaje en turno de noche cobrará 2,39 euros diarios por noche en este concepto.

Nota: todos los pluses de turno, complementos personales y de puesto de trabajo, serán compatibles entre sí, estarán sometidos a todos los incrementos de tablas y no serán compensables ni absorbibles.

20. *Prima de cambio de turno*.—Se pagará una prima de 544,99 euros a cada trabajador/a que voluntariamente decida cambiar su turno de trabajo de lunes a viernes. Dependiendo de cada escalón de empeoramiento que elija se acumularán las cantidades y se pagarán una sola vez por caso concluido.

Se consideran como escalones las siguientes situaciones:

a) Turno de día (mejor escalón).
b) Turno de mañana fijo.
c) Turnos alternos de mañana-tarde.
d) Turno de tarde fijo.
e) Turnos alternos tarde-noche.
f) Turno mañana-tarde-noche.
g) Turno de noche fijo (peor escalón).

Se pagará una prima de 509,04 euros a los trabajadores que voluntariamente decidan trabajar la mitad de fines de semana y festivos.

Se pagará una prima de 1.018,04 euros a todos los trabajadores que voluntariamente decidan trabajar todos los fines de semana y festivos.

Estas primas se abonarán una sola vez y por caso concluido.

En el supuesto de que el trabajador tuviera que regresar a su turno de origen, dentro de los seis meses siguientes al cobro de esta prima por causas ajenas a la Empresa, estará obligado a devolver la cantidad recibida por este concepto.

En el supuesto de que el trabajador causara baja voluntaria en la Empresa dentro de los seis meses siguientes al cobro de esta prima, estará obligado a su devolución.

21. *Pagas extras*.—Las gratificaciones extraordinarias de vacaciones y Navidad, se abonarán con arreglo al salario total mes (salario convenio + ex categoría + plus personal A) según la tabla número 1 adjunta y en la fecha marcada en el calendario laboral correspondiente.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen y en proporción al tiempo trabajado, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada y accidente de trabajo.

22. *Dietas*.—Las dietas por desplazamiento en España se liquidarán a 44 euros día, y en el extranjero (Alemania) a 45 euros día o su contravalor en otra moneda, corriendo a cargo de la Empresa los gastos de transporte y alojamiento. En caso de no abonar la comida por haber sido invitados, se aplicará el régimen interno.

23. *Horas extras*.—Las horas extraordinarias solamente se realizarán en los supuestos excepcionales que por motivos de urgencia y necesidad no puedan cubrirse las necesidades mediante otras fórmulas de gestión.

Las horas extraordinarias tendrán el valor equivalente al 75 por 100 de recargo sobre la hora ordinaria, que se calcula de la siguiente forma:

$$\frac{(\text{Salario convenio} + \text{Ex categoria} + \text{Plus Personal A}) \times 335}{1.738} = \text{Hora ordinaria} + 75\%$$

El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a 20 al mes y 80 al año.

El período para computar las 80 horas al año se ajustará al período del Convenio.

Hasta alcanzar el tope anual establecido, se computarán todas las horas extraordinarias realizadas, y a partir de ese momento sólo se podrán hacer las acordadas como fuerza mayor en el acta del 31 de julio de 2002.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

La Empresa confeccionará un parte semanal o boletín de realización de horas extraordinarias por cada trabajador individual, donde conste debidamente desglosado día a día el número de horas extraordinarias trabajadas y la causa.

Copia de este boletín se entregará al Comité de Empresa, preferentemente anterior a su realización.

BOCM-20150815-1

Existirá la posibilidad siempre que sea voluntad del trabajador, de compensar la realización de horas extraordinarias por tiempo libre, según el baremo siguiente:

Hora extraordinaria = Hora ordinaria + 75%

La compensación en tiempo libre, será a elección del trabajador, avisando a la Empresa con una semana de antelación al disfrute.

El período de tiempo para poder disfrutar las horas será de un año a contar desde la realización de las mismas, excluyendo los períodos de IT.

La compensación de tiempo libre se notificará a la Empresa antes de su liquidación mes.

24. *Accidente de trabajo*.—Las bajas por accidente serán abonadas al 100 por 100 del salario total efectivo, liquidado según el promedio de los tres últimos meses trabajados inmediatos al accidente, excepto los siguientes conceptos: comida, transporte y horas extras.

En los casos de recaída se estará al promedio que produjo el accidente inicial, salvo en intervenciones quirúrgicas, donde la curación no haya sido completa.

En los casos de accidente laboral con baja, que coincidan total o parcialmente con el período de vacaciones, el trabajador tendrá derecho al disfrute de las mismas según el artículo 31 de este Convenio.

25. *Enfermedad común*.—1.º La Empresa abonará desde el primer día de baja en los casos de IT por enfermedad común, incluidos los períodos de gestación o maternidad/paternidad, un complemento sobre la prestación económica de la SS hasta alcanzar por uno o ambos conceptos el 100 por 100 del salario total.

2.º El 100 por 100 del salario total está compuesto por salario convenio + ex categoría + plus personal A. Para las personas que cobren destajo se abonará adicionalmente (garantía + prima de actividad)* (5/7).

Además aquellas personas que cobren "ex salario" cobrarán por cada día de baja 0,70 euros (MOD) y 1,90 euros (MOI). Estas cantidades estarán sujetas a todos los incrementos de tabla y no serán compensables ni absorbibles.

3.º Los casos de enfermedad común (IT) que coincidan total o parcialmente con el período de vacaciones, el trabajador tendrá derecho al disfrute de las mismas según el artículo 31 de este convenio.

4.º La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad mediante reconocimiento a cargo del personal médico, en presencia del Comité de Empresa si el trabajador lo solicita.

5.º La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar a través de la comisión paritaria la suspensión de los derechos económicos a cargo de la Empresa por dicha situación.

6.º Si en el transcurso de baja por enfermedad, accidente o maternidad, hubiese un aumento de salario para la plantilla, se aplicará automáticamente tal aumento.

7.º Si el absentismo global del mes en cuestión fuese mayor del 4 por 100 se estará a lo siguiente: a todos los trabajadores con un absentismo superior al 15 por 100 o más de tres bajas o recaídas en los doce meses anteriores a las mismas, la Empresa no abonará ningún complemento de IT.

No obstante, una comisión formada por el Comité de Empresa y la Dirección, valorarán mensualmente en que supuestos se excluye su aplicación, teniendo en cuenta el porcentaje de absentismo en los tres años anteriores, enfermedades crónicas, bajas repetitivas, etc.

26. *Asistencia médica*.—Todos los trabajadores dispondrán del tiempo retribuido para asistencia médica que se detalla a continuación:

— General o cabecera: 16 horas de consulta al año.
— Especialistas: Tiempo necesario

Se entiende como tiempo necesario, la estancia en consulta más desplazamiento.

Para desplazamiento a especialistas y/o médico de cabecera se establece lo siguiente:

— Utilizando transporte público:

- Torrejón de Ardoz: 1 h 30′ y precio transporte.
- Alcalá de Henares: 3 h y precio transporte
- Madrid: 4 h y precio transporte.

— Utilizando coche propio:

- Torrejón de Ardoz: 35′ y 3,82 euros de gasolina.
- Alcalá de Henares:1 h y 7,29 euros de gasolina.
- Madrid: 3 h y 10,89 euros de gasolina.

BOCM-20150815-1

Para los pueblos de alrededor se aplicará el mismo criterio que para Alcalá de Henares.
Para otras localidades se estudiará el procedimiento a seguir entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Notas:
Las 16 horas de medicina general o cabecera podrán ser utilizadas para acompañar al cónyuge, padres e hijos a consulta médica.
Será retribuido todo el día en los casos que las pruebas prescritas por especialistas así lo justificaran.
En la asistencia médica se abonarán las mismas cantidades que en las bajas por enfermedad.
El tiempo de desplazamiento podrá ser acumulado total o parcialmente en la ida o en la vuelta.

Capítulo 4

Jornada de trabajo y calendario laboral

27. *Jornada*.—El número de horas efectivas para los cuatro años será de:

Año 2014-2018:

— Anual 1.743 horas.
Diaria: 8 horas 3 minutos.

El calendario laboral se realizará para el período de año natural.
En ningún caso los días de trabajo efectivo superarán los 217.

Jornada irregular.—Se fija una jornada irregular de 64 horas máxima por ejercicio fiscal. Dicha aplicación se llevará a cabo en base a lo siguiente:

a) La Empresa tendrá que razonar y justificar por escrito al Comité de Empresa, el aumento o disminución de la jornada antes de la aplicación de dicha jornada irregular.
Una vez informado el Comité, si la jornada irregular se justifica, la Empresa preavisará al trabajador de la aplicación de dicha jornada con siete días naturales de antelación.

b) Las horas que la Empresa utilice en el "debe" del trabajador (horas que el operario deja de trabajar) se aplicarán por jornadas completas. Estas horas tendrán que recuperarse en el período de un año a partir de su aplicación, no pudiéndose acumular más de dos sábados al mes.
Existirá la posibilidad a elección del trabajador de canjear las horas que tenga que recuperar por horas extras de tiempo libre, días de vacaciones o compensación económica.

c) Las horas que la Empresa podrá utilizar en el "haber" del trabajador (horas que el operario trabaja de más) se aplicarán como máximo en dos horas diarias y/o sábados en turno de mañana. Estas horas tendrán que recuperarse en el período de un año a partir de su aplicación.

d) La compensación de las horas tanto del "debe", como del "haber" será de 1*1.
No obstante se realizará un balance entre las horas del "debe" y del "haber" con el objeto de compensar unas horas con otras.
Si el resultado es que la Empresa debe horas al trabajador después de un año de su aplicación, estas se compensaran como horas extraordinarias.
Si el resultado es que el trabajador debe horas a la Empresa después del año de su aplicación, la empresa las pierde.

e) No se podrá hacer uso de esta jornada irregular en los siguientes supuestos:

— Vacaciones, festivos y puentes.
— Al personal que esté trabajando el sábado por su calendario.
— Al personal que esté trabajando el fin de semana por su calendario.
— El sábado en turno de mañana al personal que esté trabajando en turno de noche, pero sí podrán ampliar dos horas su jornada.
— Al personal que se encuentre en reducción de jornada.

f) Los permisos retribuidos, asistencia médica, etc. que coincidan con la realización de la jornada irregular se aplicarán de igual forma que en jornada ordinaria.

BOCM-20150815-1

g) La aplicación de la jornada irregular no afectará negativamente al cobro de ningún concepto económico excepto el destajo que se cobrará en base a los días de trabajo, es decir, según se aplique la jornada irregular se cobrarán más o menos días de destajo.
Cuando se realice la jornada irregular se cobrará además del plus de turno de la jornada ordinaria, el plus de turno correspondiente a dicha jornada irregular.

h) La Empresa garantizará el transporte en aquellos casos donde existan dificultades reales para desplazarse a MAESA.

i) En caso necesario el Comité de Empresa y la Dirección podrán acordar incrementar el número de horas.

28. *Calendarios y cuadros horarios*.—Cualquier trabajo desempeñado en un espacio horario distinto, al que con carácter general corresponda al establecido en el calendario laboral, tendrá la consideración de hora extraordinaria exceptuando jornada irregular.

Calendarios:

— Grupo A.
Se refiere a las personas que trabajan a tiempo completo y descansan sábados, domingos, festivos y puentes indicados expresamente en el calendario laboral.

— Grupo B.
Se refiere a las personas de mantenimiento y control de calidad con trabajo en sábados y domingos.

— Grupo C.
Se refiere a las personas con contrato a tiempo parcial que trabajan sábados, domingos y festivos.

— Grupo D.
Se refiere a las personas que trabajan a tiempo completo y descansan entre semana (lunes y martes).

— Grupo E.
Se refiere a las personas que trabajan a tiempo completo y descansan entre semana (jueves y viernes).

Cuadros horarios:

Turno general, la permanencia será de 7.50 a 16.33 h.

a) Bocadillo:

1.º De 9.20 a 9.30 h.
2.º De 9.40 a 9.50 h.

b) Comida: De 13.45 a 14.15 h.

Secciones con dos turnos de trabajo:

1.er Turno: De 6.17 a 14.30 h.
2.º Turno: De 14.30 a 22.43.

a) Bocadillo:

1.er Turno: De 8.40 a 8.50 h.
De 9.20 a 9.30 h.
De 9.40 a 9.50 h.
2.º Turno: De 19.00 a 19.10 h.

b) Comida:

1.er Turno: De 14.35 a 15.05 h.
2.º Turno: De 13.45 a 14.15 h.

Secciones con tres turnos de trabajo:

1.er Turno: De 6.17 a 14.30 h.
2.º Turno: De 14.17 a 22.30 h.
3.º Turno: De 22.17 a 6.30 h.

a) Bocadillo:

1.er Turno: De 8.40 a 8.50 h.
De 9.20 a 9.30 h.
De 9.40 a 9.50 h.
2.º Turno: De 19.00 a 19.10 h.
3.º Turno: De 0.30 a 0.40 h.

BOCM-20150815-1

b) Comida:

1.er Turno: De 14.35 a 15.05 h.
2.º Turno: De 13.45 a 14.15 h.

Estas pausas no se considerarán de trabajo efectivo.

Notas:

a) El turno de noche no afectará al personal fijo de la Empresa al 31/12/86, salvo los ya afectados en aquella fecha.

29. *Forma de pago*.—Mensualidad: Se cobrará el día de 27 de cada mes. No obstante, si el día 27 coincidiese con un sábado, se cobrará el viernes día 26 y/o si el día 27 coincidiese con un domingo se cobrará el lunes día 28. El cobro se refiere al dinero ingresado en la cuenta bancaria.

Pagas extras: Se cobrarán el día 15 de julio (paga extra de verano) y 15 de diciembre (paga extra de Navidad).

30. *Cambio de turno*.—Todos los trabajadores, tendrán la posibilidad de cambiar el turno de trabajo 5 días laborables al año, previa notificación con 7 días de antelación al responsable del departamento, con el fin de realizar asuntos personales justificados.

31. *Vacaciones*.—Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre de la siguiente forma:

— Julio: La Empresa decidirá según las necesidades de producción, el porcentaje necesario, que nunca excederá del 30 por 100 del total de la plantilla.
— Agosto: No podrá ser inferior al 55 por 100 de la plantilla.
— Septiembre: La Empresa decidirá según las necesidades de producción, el porcentaje necesario, que nunca excederá del 15 por 100 del total de la plantilla.

Las vacaciones anuales se fijaran y comunicaran a la plantilla antes del 30 de abril de cada año.

En el supuesto de situaciones excepcionales existirá la posibilidad de modificar las fechas con dos meses de antelación al período de disfrute del trabajador, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

El 1.er y 3.er turno será cubierto por trabajadores voluntarios (sin perjuicio del personal que le corresponda trabajar en dichos turnos), y en caso de no cubrir el porcentaje previsto, se cubrirá rotativamente teniendo en cuenta la antigüedad dentro de cada departamento.

Se establecerán los medios adecuados para que el disfrute de las vacaciones en el mes de agosto se realice en años alternos.

En los turnos de vacaciones habrá servicio de autocar para Torrejón.

En el mes de agosto y siempre que no exista servicio de comedor, la Empresa abonará 4,36 euros día laborable a aquellas personas que habitualmente utilizan este servicio y tengan que trabajar en el citado mes de agosto.

Todo el personal eventual y temporal que trabaje en MAESA, en el período vacacional, tendrá derecho a los días de vacaciones que les corresponda desde el inicio de su contrato hasta el 31 de diciembre del año en cuestión si así lo justifica el contrato.

En el supuesto de no haber podido disfrutar las vacaciones total o parcialmente antes de empezar el disfrute de las mismas, así como una vez iniciadas, por haber coincidido estas con una IT derivada de enfermedad común, accidente no laboral y/o accidente laboral, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del 31 de diciembre del año en que se hayan originado.

En el supuesto de no haber podido disfrutar las vacaciones total o parcialmente por haber estado en IT derivada de embarazo, parto, lactancia, maternidad o paternidad, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, una vez finalizado el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el caso de IT derivada de enfermedad común, el trabajador elegirá cuando quiere disfrutar el 50 por 100 de sus vacaciones pendientes y el otro 50 por 100 la empresa. En el supuesto de IT derivada de accidente laboral y/o enfermedad profesional, el trabajador también tendrá la opción de disfrutar el 100 por 100 de sus vacaciones pendientes a continuación del período de baja.

BOCM-20150815-1

Una vez reincorporado al trabajo y en el plazo de 30 días, la empresa comunicará al trabajador las fechas del disfrute de su porcentaje vacacional; Si no se produce esa comunicación será decisión del trabajador.

32. *Cambio por vacaciones*.—Todos los trabajadores podrán cambiar cuatro días por vacaciones, avisando a la Empresa con 7 días antelación al disfrute de los mismos, según el siguiente criterio:

— Dos días: El trabajador/a, elegirá cuando quiere disfrutarlos y los recuperará en la última semana de su período vacacional, siempre que la empresa esté abierta.
— Dos días: No podrán acumularse a puentes o festivos (exceptuando sábados y domingos), y tendrán que recuperarse en la última semana de su período vacacional, siempre que la empresa esté abierta.

Con objeto de no causar ningún perjuicio a la producción, se acordará, entre el Comité de Empresa y la Dirección, el porcentaje de trabajadores con derecho al disfrute por grupos profesionales (máximo 20 por 100).

33. *Reducción de jornada y lactancia*.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre , al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El 2.º grado de parentesco se especifica en el anexo número 1: TABLA "A" de permisos retribuidos.

Las horas de lactancia serán acumulables a elección de la trabajadora/or, y podrán acumularse con el período de maternidad/paternidad.

34. *Excedencias*.—Para atender al cuidado de cada hijo/a de hasta 14 años de edad, tanto natural como adoptado, así como en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia que no será superior a 3 años. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio del mismo, que será también de 3 años, pondrá fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En los supuestos de familiares, hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, se podrá obtener una excedencia por un período no superior a 3 años.

El segundo grado de parentesco, se especifica en el anexo número 1: Tabla "A" de permisos retribuidos.

En ambos supuestos, la excedencia tendrá la consideración de "excedencia forzosa" a todos los efectos, y en función de ello, tendrán garantizada, durante el tiempo que dure la excedencia, la reserva del puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía.

Capítulo 5

Iniciación y extinción de la relación laboral

35. *Contratación*.—Todos los trabajadores con cualquier tipo de contrato temporal tendrán los mismos derechos y condiciones que el personal fijo.

Períodos de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba, para todos los contratos, según categorías:

— Técnicos y titulados: 3 meses.
— Resto de trabajadores: 1 mes.

Indemnizaciones por fin de contrato.

Se establece una indemnización de un día por mes trabajado, para todas las modalidades de contrato, excepto para los contratos de sustitución o interinidad, que no tendrán indemnización.

Contrato a tiempo parcial:

Todos los contratos que se realicen a tiempo parcial deberán tener una duración igual o superior a 16 horas a la semana o 64 al mes.

BOCM-20150815-1

En caso de que en esta modalidad se realicen trabajos de ejecución cíclica o discontinua, se pactará en el calendario laboral la fecha de inicio de estos trabajos y la fecha de su terminación.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, no podrán realizar horas extraordinarias, excepto en caso de que su relevo no llegara, y no existiera otra posibilidad de cubrir este puesto.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo.

Si se hicieran contrataciones indefinidas a tiempo parcial, se aplicaría la ley vigente.

Las siguientes condiciones se determinarán proporcionalmente en función de la duración del contrato.

Cada día de trabajo se abonará:

$$\frac{335}{216} = 1{,}55$$

Las pagas extraordinarias se abonarán:

$$\frac{\text{Días de trabajo x 60}}{216}$$

Para este contrato los días de vacaciones hábiles se calcularán de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Días de trabajo x 22}}{216}$$

Contrato para la formación y el aprendizaje.—Se podrán aplicar a los departamentos que se detallan a continuación: Mantenimiento, Matricería, Calidad y Proyectos.

En el resto de departamentos solo se podrán aplicar de acuerdo con el Comité de Empresa.

El contrato para la formación no tendrá una duración superior a 2 años ni tampoco una duración inferior a 6 meses.

Solo habrá prórroga desde la duración inicial hasta la finalización de la duración máxima.

El contrato para la formación existente actualmente en MAESA exigirá la dedicación de al menos: 1.er año, 30 por 100 y 2.º año, 30 por 100 de la jornada a formación teórica y la realización de la misma se efectuará dentro de la jornada de trabajo.

Este tiempo dedicado a formación teórica, ha de ser incluido y contemplado en un específico plan de formación, que ha de ser acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección, y en el cual deben constar aquellos trabajadores que desempeñen funciones de tutor con el trabajador en formación.

Existirá un máximo de 3 trabajadores por tutor.

El sueldo del trabajador será el siguiente:

— Mayores de 18 años:

- 1.er año: 1.163,03 euros.
- 2.º año: 1.282,92 euros.

— Menores de 18 años:

- 1.er año: 1.000,62 euros.
- 2.º año: 1.120,52 euros.

De manera alguna los puestos de trabajo o funciones que hayan sido desempeñadas por empleados de la Empresa que han extinguido sus contratos, y por tanto originado vacantes, podrán ser cubiertas por trabajadores en formación salvo que la rescisión del contrato se haya producido a instancias del trabajador.

Durante la situación de accidentes de trabajo del trabajador, la Empresa abonará una compensación sobre la prestación económica de la mutua de accidentes del 25 por 100 del salario total tabla correspondiente.

Durante la situación de incapacidad temporal del trabajador, la Empresa abonará un complemento hasta alcanzar el 100%, del salario total.

Contrato en prácticas.—Solamente podrán ser contratados en prácticas aquellos empleados que estuvieran en posesión de titulación universitaria o de formación profesional

BOCM-20150815-1

de grado medio o superior, o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional.

La retribución para estos contratos será la siguiente:

— 1.er año: 80 por 100.
— 2.º año: 95 por 100.

Estos porcentajes serán de la categoría del puesto de trabajo.

La duración del contrato en prácticas será como máximo el legalmente establecido, pudiéndose realizar dos prórrogas, hasta la finalización de la duración máxima.

Contrato de obra o servicio determinado.—Se podrán realizar contratos de esta naturaleza en las secciones productivas, siendo el objeto de la obra, la producción de cualquiera de los aparatos que se fabrican en MAESA.

En el contrato se especificará el aparato o aparatos a fabricar.

Solamente se podrán llevar a cabo 25 contratos de fin de obra durante la vigencia de la bolsa de trabajo. No obstante, en circunstancias especiales la Dirección y el Comité de Empresa podrán acordar superar dicho límite.

Contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.—Solo podrán realizarse este tipo de contratos para períodos vacacionales o picos de producción debidamente justificados ante el Comité de Empresa.

Las contrataciones se podrán llevar a cabo por períodos de 1 mes, con renovación posterior hasta los máximos legales.

En circunstancias especiales la Dirección y el Comité de Empresa podrán acordar períodos de duración distintos.

Contrato de sustitución o interinidad.—Solo podrán realizarse este tipo de contratos para cubrir las funciones específicas de trabajadores/as ausentes por IT, excedencias, baja por maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia.

Contratación indefinida.—Los trabajadores de MAESA que fallezcan durante la vigencia del Convenio, serán sustituidos por su cónyuge o pareja y/o sus hijos mayores de edad con un contrato indefinido, para lo cual se reunirá la Comisión Paritaria. Estas personas tendrán que ser aptas para el trabajo a realizar, según acuerdo entre Dirección y Comité.

Empresas de trabajo temporal.—Las contrataciones a través de ETT se realizarán informando previamente al Comité de Empresa, haciéndole entrega de copia del contrato de puesta a disposición, del contrato del trabajador con la ETT y únicamente en las siguientes circunstancias:

1.º En aquellos casos en los cuales, de manera urgente sea necesaria la selección y recuperación del material de los proveedores, por no cumplir este las especificaciones técnicas necesarias.

2.º Para cubrir casos de incapacidad temporal de trabajadores cuando desempeñen un puesto de alta cualificación y su sustitución por otros trabajadores de la plantilla, sea imposible por no contar esta con profesionales de igual preparación capaces de cubrir ese puesto:

— Secretaria de Dirección, con idiomas.
— Secretaria de Calidad, con idiomas.
— Secretaria de Ventas con idiomas.
— Contables, Jefe o similar.

3.º Para casos de sustitución de trabajadores indirectos, en situación de baja laboral (IT) comprendida entre 7 y 90 días.

4.º Por circunstancias de la producción, siempre y cuando no se supere el tope de 25 personas contratadas al día.

En circunstancias especiales la Dirección y el Comité de Empresa podrán acordar superar dicho límite.

5.º Otras situaciones no previstas, siempre y cuando sean expresamente acordadas con el Comité de Empresa en cada caso concreto.

Los trabajadores contratados a través de ETT gozarán durante el tiempo que dure la prestación de su servicio de las mismas condiciones laborales y económicas que los trabajadores de MAESA.

En todo caso, el Comité de Empresa se reserva su derecho a que los trabajadores a disposición realicen, a través de él, cualquier reclamación relacionada con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, tal y como establece la ley vigente que regula las ETT's.

BOCM-20150815-1

Contratas y subcontratas.—Con carácter general, solamente podrán ser contratados trabajos con Empresas externas en aquellos casos en que la actividad tenga carácter esporádico y/o puntual, previo conocimiento y acuerdo con el Comité de Empresa.

Los trabajos a realizar por las contratas en MAESA, no serán en ningún caso los habituales de la plantilla de MAESA.

La Dirección facilitará al Comité de Empresa la información que necesite en relación a todas las contratas que existan en MAESA.

El personal subcontratado, se regirá por las condiciones de trabajo en MAESA (ley de prevención de riesgos laborales,) y el resto tendrá como regulación mínima su Convenio del sector.

Las subcontratas, que presten servicios logísticos, podrán transportar material hasta y desde el propio nido, siempre que se respeten las siguientes condiciones:

1. No ocasionará indirectamente, un perjuicio añadido a los destajistas del propio nido en el desarrollo de su trabajo, como desplazamientos logísticos, fuera del nido o utilización de carretillas elevadoras, que entorpezcan sus trabajos, según hoja de ruta.
2. No tendrá consecuencias negativas, en cuanto a salarios y turnos de trabajo para el personal que actualmente realiza parte de estos trabajos.
3. Se respetarán todas las obligaciones en cuanto a seguridad y salud laboral, que existen en la empresa.

Bolsa de trabajo.—Con el objeto de intentar ofrecer igualdad de oportunidades en la contratación de personal de las categorías de ayudantes y especialistas, se creará una bolsa de trabajo (lista de espera) que será la que tendrá que utilizar la Empresa para dichas contrataciones. Esta bolsa se confeccionará y utilizará según los criterios establecidos en el acta Comité/Dirección del día 5 de marzo de 2014.

Seguimiento y renovación de la bolsa de trabajo.—Se creará una comisión paritaria entre el Comité de Empresa y Dirección, que estudiará y resolverá sobre este tema.

1.º Quedarán exentos de renovación:

a) Período de carencia legal.
b) Renuncia expresa del trabajador a la renovación.

2.º Baremos a tener en cuenta por esta comisión:

a) Puntualidad y absentismo (se refiere a los casos no justificados):

a.1) 3 faltas de puntualidad al mes.
a.2) 1 día de falta de trabajo al mes.

Para el personal temporal con contrato a tiempo parcial, los días del a.1), se reducen a la mitad.

b) Informe del jefe de sección:

b.1) Trato con compañeros-jefe de equipo.
b.2) Trato con superiores-jefe de sección.
b.3) Calidad de trabajo-jefe de equipo.
b.4) Calidad de medios-jefe de sección.

c) Informe métodos y tiempos.
Especialistas: actividad media después de las correspondientes adaptaciones.

36. *Código de conducta*.—Exposición de motivos: Este capítulo relaciona las normas de conducta y los medios para hacerlas respetar en el ámbito de la Empresa .Normas de conducta en las relaciones laborales, sin perjuicio de la competencia propia de la jurisdicción penal.

Abarca tres ámbitos: De las relaciones de los trabajadores entre sí, de las relaciones de los trabajadores con los representantes de la Dirección de la Empresa, y de las relaciones de la Dirección y sus representantes con los trabajadores.

En todos ellos la Dirección de la Empresa puede ejercer funciones de propuesta y ejecución de acuerdo con las disposiciones que siguen. En el tercero tiene además capacidad de propuesta el Comité de Empresa.

Previo a la toma de decisión de notificar la falta, se potenciará la existencia de un diálogo directo y abierto, que permitirá los preavisos verbales. En todos los casos, los interesados podrán recurrir a la jurisdicción laboral de acuerdo con la legislación laboral vigente y lo establecido en este Convenio.

Faltas leves:

a) De 3 a 4 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

BOCM-20150815-1

b) No notificación previa o en el plazo de dos días laborables (posteriores a la falta), de las razones de la ausencia al trabajo, salvo casos de fuerza mayor.
c) Faltar al trabajo 2 días sin causa justificada, en el período de un mes.
d) Descuidos en la conservación del material que provoquen daños en el mismo.
e) Incumplimiento de la tarea asignada que no tenga consecuencias sobre el trabajo o la seguridad de otros trabajadores. No se considera incumplimiento si las tareas del trabajador no han sido claramente determinadas, ni si las tareas ponen en peligro la integridad física y la salud de los trabajadores, por incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales.
f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio en el plazo de un mes.
g) Falta de respeto de obra o palabra a otro trabajador o trabajadora. Antes de considerar la falta, se realizará un estudio por la comisión paritaria de conflictos.
h) No entregar los partes de alta y baja por enfermedad así como los de confirmación, por enfermedad en un plazo de 3 días laborables, salvo en casos de fuerza mayor.
i) No entregar los justificantes correspondientes a las faltas de asistencia por permiso retribuido del trabajador, en el plazo de 10 días a contar desde su incorporación al trabajo después de la ausencia.
j) No utilizar habitualmente la ropa de trabajo en los puestos en los que esta determinada su utilización.
k) El uso de walkman, aparatos de radio y/o similares, en puestos de trabajo en los que se utilicen las carretillas. En los demás puestos de trabajo se podrán utilizar en su debida medida y de manera muy discreta. La empresa se reserva el derecho a autorizar su utilización en casos concretos, como, por ejemplas, visitas, etcétera.
l) El uso de bebidas alcohólicas, fuera de las pausas de comida. En casos de signos evidentes de embriaguez, toxicomanía, o demás situaciones drogodependientes el trabajador podrá ser reconocido por el servicio médico para evaluar la situación y separar los casos en los que estos hábitos, han derivado y convertido en enfermedad crónica, de aquellos otros que se consideran aptitudes puntuales de la persona. En el primer caso no se considerará computable como falta leve.
m) El consumo de tabaco, en cualquier zona o departamento de la empresa, fuera de las áreas de descanso (que se asignarán).

Faltas graves:

a) De 5 a 8 faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
b) De 3 a 5 faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes.
c) Incumplimiento de la tarea asignada que provoque peligro para otro trabajador o perjuicio notorio en la producción. No se considera incumplimiento si las tareas del trabajador no han sido claramente determinadas ni si ponen en peligro la integridad física y la salud de los trabajadores por incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
d) Tres o más faltas leves en el período de un mes.
e) No entregar los partes de baja, alta y confirmación, por enfermedad, en el plazo de 4 días laborables, salvo en caso de fuerza mayor.
f) Emplear la jornada de trabajo, para cometidos distintos a la realización de su tarea contractual, como por ejemplo, juegos.
g) Simular la presencia de un trabajador fichando por él.
h) La desobediencia no justificada a un superior jerárquico, en cualquier materia de trabajo; salvo en casos, que pueda ocasionar algún riesgo para el trabajador o la Empresa.

Faltas muy graves:

a) Mas de 9 faltas injustificadas de puntualidad en el período de un mes.
b) Tres o más faltas injustificadas al trabajo consecutivas o más de 5 no consecutivas en el período de un mes.
c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, tanto a compañeros de trabajo, como a la Empresa, realizado dentro de las instalaciones de la misma o durante el servicio.
d) Realizar actividades fuera de la Empresa que suponga competencia desleal.
e) Los delitos de robo, estafa, malversación o cualquier otro delito, cometido en la Empresa.
f) El acoso sexual hacia una o más personas.

BOCM-20150815-1

g) Simulación de enfermedad o accidente.
h) 3 o más faltas graves cometidas en el plazo de un mes.
i) Mobbing (acoso moral).

Excepciones:

Para las faltas de puntualidad y las faltas al trabajo se considerarán justificados los siguientes casos:

— Acompañar a servicios médicos a un familiar de 1.er grado.
— Causas de fuerza mayor como consecuencia del transporte.

Nota: Como medio de comunicación para justificar a la Empresa las faltas de asistencia se podrá utilizar burofax, telegrama, e-mail, carta certificada o bien la entrega de justificantes en el servicio de vigilancia para documentos originales (partes de baja, confirmación, etcétera).

De las relaciones de la Dirección de Empresa o sus representantes con los trabajadores: Se entenderá como agravante y se sancionará en su grado máximo según la graduación de la falta, las que fueran cometidas por un representante de la Dirección de la Empresa.

Abuso de autoridad.—La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios, y se aplicarán las sanciones en su grado máximo si los abusos de autoridad se ejercen sobre personas con contrato temporal.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para el trabajador/a, en este caso, la persona perjudicada lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, para que este tramite la queja a la Dirección de la Empresa. Si la resolución de esta no satisficiera a la persona afectada, esta o sus representantes, lo pondrán en conocimiento de la autoridad laboral competente. Podrá instar, de la autoridad judicial laboral, la imposición de una sanción por el procedimiento habitual.

Procedimiento sancionador:

1. Para sancionar a un trabajador/a será necesaria la instrucción de un expediente y la comunicación al Comité de Empresa, si fuese afiliado a un sindicato, la Empresa deberá cursar notificación previa al mismo a través del Delegado Sindical.

2. La capacidad de propuesta de apertura de expediente y propuesta de sanción corresponde a la Dirección de la Empresa o a quien esta haya delegado expresamente para tal función. En los supuestos de abuso de autoridad, tal capacidad corresponde también al Comité de Empresa.

3. La propuesta de sanción podrá aplicarse, por aceptación del trabajador/a, decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos o sentencia de la jurisdicción laboral. La Dirección de la empresa, podrá hacer efectiva la aplicación de la sanción, una vez que se hayan realizado los dos primeros pasos y. con independencia del resultado, con anterioridad a cualquier decisión en firme que resulte, por sentencia judicial, con la aceptación por parte de la empresa de la decisión final resolutoria y su correspondiente reposición, en cuanto a daños ocasionados.

4. En los supuestos de despido cuando este haya sido declarado por la autoridad judicial nulo, improcedente, la Empresa no podrá rescindir la relación laboral, debiendo reingresar al trabajador/a en su puesto de trabajo si se hubiera producido suspensión cautelar de empleo. Corresponderá siempre al trabajador/a la opción entre la reincorporación a su puesto de trabajo o la rescisión de la relación de trabajo con una indemnización mínima de 45 días de salario real por cada año de antigüedad, con un máximo de 45 mensualidades, excepto en los casos que la falta cometida haya ocasionado un perjuicio a los bienes materiales, créditos, derechos de cobro o a la integridad física de las personas de la Empresa.

No obstante, quedarán excluidos de este derecho de opción al puesto de trabajo o a la indemnización, anteriormente mencionado, los casos de despido improcedente de trabajadores cuya relación laboral hubiera pasado a ser indefinida como consecuencia de una resolución judicial, es decir, supuestos de contrataciones temporales en fraude de ley y de cesión ilegal de trabajadores (contratas y subcontratas).

5. En las faltas graves o muy graves se precisará expediente contradictorio. El pliego de cargos se notificará simultáneamente a la persona afectada y al Comité de Empresa, así como al delegado sindical del sindicato al que pudiera estar afiliado/a. El pliego de descargos del trabajador/a y el informe del Comité de Empresa, se emitirán en el plazo de 5 días laborables. La propuesta de sanción o anulación de expediente se realizará a los 5 días

BOCM-20150815-1

laborables de haber resuelto el expediente contradictorio, y este tendrá un plazo máximo de resolución de 20 días.

6. Las posibles faltas prescribirán, es decir ya no podrán abrirse los correspondientes expedientes, a los 9 días en el supuesto de faltas leves; a los 18 días en el supuesto de graves y a los 45 días en el de muy graves, a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 3 meses de haberse cometido.

Sanciones y caducidad:

1. La sanción aplicable a las faltas leves, será la amonestación verbal o escrita.
2. En las faltas graves, la sanción aplicable será la amonestación escrita o la suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.
3. En las faltas muy graves, la sanción aplicable será la amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días, el traslado de puesto de trabajo o el despido.
4. En los supuestos de abuso de autoridad, además de las sanciones aplicables en función de la tipificación de la falta, se podrá aplicar la inhabilitación para las funciones de mando por un período superior a la suspensión temporal de empleo.

Nota: Además de los mecanismos implícitos de caducidad previstos en la propia graduación de las faltas, estas caducarán y no podrán ser referencia a ningún efecto: las leves al mes, las graves a los dos meses y las muy graves a los cuatro meses de haberse instruido el expediente.

Sanción penal: En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a un trabajador/a por hechos ajenos a la relación laboral, salvo que la condena esté derivada de tráfico de drogas o apropiación indebida, esta (a fin de evitar doble sanción por un mismo hecho) no se vera afectada por las medidas cautelares o definitivas de la jurisdicción penal más que en el paso a la situación de excedencia forzosa en los supuestos de privación de libertad. De producirse una situación de régimen de prisión abierta, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo si existiera un turno de trabajo cuyo horario fuera compatible con tal situación.

Para las condenas superiores a un año será estudiado por la Comisión Paritaria, y para el resto se procederá según lo regulado en este punto.

Prevención y sanción del acoso sexual y/o mobbing.

Definición de acoso sexual: "Aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la víctima".

En este tipo de conductas se incluye la ejercida por superiores jerárquicos y compañeros, siendo una condición agravante cuando se realiza desde posiciones de mando.

En línea con la recomendación de la C.E. (92) (131) relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la Empresa debe garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

El mobbing (acoso moral) se define como aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una presión psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo con el fin de que abandone la Empresa. Como consecuencia de esta situación el trabajador acosado llega al aislamiento laboral, pudiéndole causar enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión.

El tratamiento de estas situaciones debe realizarse con participación sindical, garantizando el máximo de discreción y la ausencia de represalias sobre la persona denunciante.

Se adjunta a este Convenio el protocolo de actuación frente al acoso en el trabajo: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

Con el objeto de garantizar la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, el Comité de Empresa y la Dirección se comprometen durante los próximos 3 meses a desarrollar un Plan de Igualdad y el Reglamento de Funcionamiento de este, que serán los instrumentos que nos garanticen dicho objetivo.

37. *Despidos.*—1. Despido colectivo.

Tendrá su origen únicamente en un expediente de crisis, y la tramitación para llevar a efecto el mismo, será la establecida en el art. 50 del presente Convenio.

2. Despido por causas objetivas.

Con carácter previo a que la Empresa comunique por escrito el despido de un trabajador, deberá notificarse con al menos 30 días de antelación el contenido de la notificación al Comité de Empresa y delegado Sindical del sindicato al que pertenezca, para informarles

BOCM-20150815-1

de la causa o motivo en virtud de la cual se ha decidido despedir y que estos conozcan y puedan emitir informes acerca de la concurrencia o no de la citada causa y de si existe o no una justificación en la conducta del trabajador/a o si la causa legal que se alega tiene o no la suficiente entidad y trascendencia, como para determinar como medida imprescindible la extinción del contrato de trabajo, en vez de otro tipo de medidas.

El cumplimiento de este requisito es de necesaria observancia para que el despido sea jurídicamente válido.

3. Despido disciplinario.

Tiene como causa la comisión de una falta muy grave, y su tramitación será realizada en base a lo establecido en el procedimiento sancionador del código de conducta (artículo 36 de este Convenio).

38. *Garantía de empleo*.—El mantenimiento del empleo ha venido siendo la práctica habitual de la compañía a lo largo de los años, y continuar con esta línea de garantía de empleo es la base en el que se sustenta este artículo, reconociendo las partes, que si en todo caso fuera preciso tomar medidas que pudieran suponer una limitación en esta garantía de empleo, esta se realice con acuerdo.

La empresa se compromete a cubrir las posibles bajas de trabajadores indefinidos con trabajadores eventuales de cualquier categoría o puesto de trabajo, a no ser que pueda demostrar ante el Comité de Empresa que ese puesto de trabajo va a ser amortizado.

Capítulo 6

Disposiciones varias

39. *Comisión paritaria y de conflictos*.—Esta Comisión estará compuesta por 6 miembros, 3 del Comité de Empresa y 3 de la Dirección.

La Comisión de Resolución de Conflictos, podrá entender y resolver sobre las siguientes materias:

— Interpretación y aplicación del Convenio.
— Modificaciones de condiciones de trabajo, desplazamientos y traslados.
— Clasificación profesional.
— Derechos Sindicales, igualdad de oportunidades y tutela antidiscriminatoria.
— Reclamaciones de cantidad colectiva.
— Propuestas de despidos colectivos e individuales, efectuados por la Empresa.
— Sanciones.
— Vacaciones.
— Jornada.
— Horas extraordinarias.

En caso de no alcanzar acuerdo esta Comisión, será una tercera parte, designada de mutuo acuerdo quien resuelva y el acuerdo será vinculante.

40. *Actas internas*.—Los acuerdos recogidos entre Comité de Empresa y Dirección, en actas internas, seguirán en vigor mientras no se llegue a otro acuerdo, integrando todas las actas firmadas entre las partes.

41. *Licencias y absentismos*.—El absentismo que produzca el descuento de sueldos y salarios, se realizará por cómputo anual. El factor de cálculo para estos descuentos se obtendrá de dividir el total anual de pago entre las horas de trabajo del calendario laboral de cada año de aplicación del presente Convenio.

Permisos retribuidos: Estas licencias retribuidas se especifican en la tabla de permisos retribuidos (Anexo n.º 1), y se abonarán en las mismas cantidades que las bajas por enfermedad.

42. *Absentismo y prima de asistencia*.—Con el fin de reducir los niveles actuales de absentismo se acuerda lo siguiente:

1.º Las ausencias del trabajador deberán ser comunicadas a producción y/o RR.HH con anterioridad a dicha ausencia, o durante las dos primeras horas del día en cuestión, excepto en supuestos de fuerza mayor.

2.º Entendemos como absentismo la ausencia al centro de trabajo, no obstante, no se considerará absentismo para determinar los niveles y el cobro de la prima de asistencia las siguientes situaciones:

— Votaciones.
— Juicios.

BOCM-20150815-1

— Funciones del Comité de Empresa.
— Funciones del delegado sindical.
— Funciones de las secciones sindicales.
— Obligaciones de carácter inexcusables.
— Huelgas (como concepto general no se considera como absentismo, pero si se descontará la parte proporcional de la prima de asistencia).
— Días de vacaciones.
— Fallecimientos de familiares de 1.er y 2.º grado.
— Enfermedad grave con ingreso hospitalario de familiares de 1.er grado.
— Matrimonio del trabajador.
— Nacimiento de hijos y lactancia.
— Maternidad/paternidad.
— Tiempo libre.

3.º La plantilla de MAESA contratada anteriormente al 1 de junio de 2014 cobrará una prima de asistencia indefinidamente si no falta ningún día completo al mes o si la suma de horas faltadas al mes no sobrepasan 12 h.

4.º La cuantía de la prima será la misma que la que tenía el trabajador a 1 de enero de 2014. El cobro será de forma individual, y se revalorizara anualmente en los mismos porcentajes que los incrementos de tablas. Esta prima no será compensable ni absorbible.

43. *Categoría o grupo profesional superior*.—El trabajador que realice funciones de nivel o grupo profesional superior al que tuviera reconocido, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, y una vez reclamado por escrito ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada, el jefe de Sección emitirá un informe escrito en el plazo de un mes, estableciendo él los trabajos que está realizando en la actualidad el solicitante así como los de la categoría y/o grupo profesional reclamado.

Una vez emitido dicho informe, y en plazo de un mes, se reunirá la Dirección y el Jefe de sección en presencia del Comité de Empresa, para estudiar si procede o no dicho ascenso, dando cuenta a este Comité de Empresa la decisión final.

44. *Subvenciones*.—La Empresa subvencionará a los trabajadores/as con hijos discapacitados tanto físicos como psíquicos, siempre y cuando se hallen legalmente así reconocidos, con un 75 por 100 de los gastos ocasionados para darles una formación adecuada a sus posibilidades siempre y cuando se pueda justificar.

Esta subvención se abonará hasta que los hijos discapacitados cumplan 29 años.

No obstante quedarán excluidos de esta subvención los que se puedan integrar en centros estatales, siempre que la formación sea adecuada y no exista ningún coste para el trabajador.

45. *Crisis y paralización*.—Con carácter general, la Dirección de la Empresa podrá distribuir al personal de acuerdo con los turnos del trabajador en sus condiciones laborales concretas. Todo ello, de conformidad con lo establecido en los artículos 45 y 46 del presente Convenio.

En el caso de que en alguna sección o departamento se produjesen circunstancias de crisis o paralización de trabajos, parciales o totales, permanentes o temporales, se estará a las siguientes condiciones: la movilidad del personal será inmediata dentro del centro de trabajo o turno, observándose las siguientes condiciones:

a) La Empresa acreditará con la documentación pertinente y necesaria la crisis alegada en la sección o departamento ante el Comité de Empresa, en el momento que se prevea o se conozca y antes de la movilidad.
   En ningún caso, las posibles discusiones sobre la necesidad supondrán paralizar la movilidad.
b) La Empresa comunicará al personal afectado la nueva situación con un preaviso de 10 días laborables.
c) Se respetarán las categorías, sueldos o salarios que viniesen percibiendo, y se tendrá en cuenta para dicha movilidad, la antigüedad por categorías dentro de la Sección o departamento, si existiera coincidencia de antigüedad se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa.
d) En el supuesto de tener que realizar trabajos de inferior categoría, estos no serán discriminantes ni perjudicarán la formación profesional del trabajador.
e) En el supuesto de que la crisis o paralización conlleve una modificación de turnos, la Dirección garantizará que no haya trabajo en todo el turno afectado (según categorías) antes de producirse algún cambio.

BOCM-20150815-1

f) No se admitirá nuevo personal en la sección o departamento afectado por la crisis o paralización parcial o total, sin antes haber dado opción a su antiguo personal para su reingreso.
g) Si la crisis es parcial, el personal de la sección afectada saldrá de forma rotativa de la misma 40 días/año como máximo, teniendo en cuenta los criterios del apartado c).
h) No podrá desplazarse a un trabajador a otro turno, que no sea el suyo, sin antes desplazar a trabajadores que hayan percibido alguna prima por cambio de turno, o si existen contrataciones eventuales y/o temporales en dicho turno.
i) La empresa intentará preparar puestos alternativos a los posibles puestos a desaparecer en su mismo turno.

46. *Movilidad funcional*.—En la zona de producción (planta) de MAESA se establece una única Sección de trabajo.

Cuando por necesidades de la producción, fuese necesario el movimiento del personal se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

a) No podrán darse trabajos de inferior categoría y/o grupo profesional, salvo en casos de extrema necesidad, debidamente justificada.
b) Se respetará el salario y complementos personales asignados a cada categoría y/o grupo profesional.
c) No se darán trabajos discriminantes que afecten a la formación profesional del trabajador/a.
d) En el caso de que el trabajador/a no este conforme con la citada movilidad o el Comité de Empresa considere que es lesiva para los intereses de los trabajadores/as, dicha situación podrá ser tratada por la Comisión Paritaria de Conflictos.

47. *Modificacion sustancial de condiciones de trabajo*.—Los cambios que supongan modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto individual como colectivas recogidas en el Art. 41 del estatuto de los trabajadores, se realizarán previo acuerdo con el Comité de Empresa.

48. *Prima por cambio de indirecto a directo*.—Se pagará una prima de 1.440,96 euros a todos los trabajadores, que como consecuencia de razones de producción y/o organización tengan que ser reclasificados en otros puestos de trabajo.

Se utilizarán criterios objetivos de cualificación, considerando la descripción del puesto de trabajo, antigüedad, habilidades de desempeño, aptitud y colaboración del trabajador.

En caso de discrepancias con el trabajador afectado se someterá a la Comisión Paritaria y de Conflictos.

Esta prima se abonará una sola vez por caso concluido. Si el trabajador causará baja voluntaria en la empresa, dentro de los 6 meses siguientes al cobro de esta prima, está obligado a su devolución.

49. *Movilidad geográfica individual o colectiva*.—Desplazamientos: Se establece un límite máximo de 10 meses en un período de 3 años.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de 5 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Con anterioridad a la realización del desplazamiento deberá celebrarse una negociación y consulta con el trabajador y con el Comité de Empresa por espacio de un mes.

En caso de no haber acuerdo se someterá a la Comisión Paritaria.

Traslados que no implican cambio de residencia: Se entenderá como tal el límite de la Comunidad de Madrid y la Empresa financiará el transporte mediante autocares o kilometraje.

Traslados que implican cambio de residencia: Los traslados solo podrán producirse por razones técnicas, organizativas o de producción, objetivas y suficientemente constatadas.

Deberán ser preavisados con tres meses de antelación, tanto el trabajador afectado como el Comité de Empresa, que deberá emitir con carácter previo un informe sobre la concurrencia o no de las causas objetivas que justifican el traslado.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una compensación anticipada de todos los gastos ocasionados por dicho traslado, viajes propios y de familia.

Con independencia de lo anterior los trabajadores/as trasladados tendrán derecho a una compensación del 100 por 100 para el gasto de alquiler de vivienda durante un período de 6 meses y del 100 por 100 para gastos de búsqueda de nuevo centro de estudios y de realización de estos en centros públicos.

Cualquier trabajador afectado por un traslado podrá reclamar ante el juzgado de lo social.

En este último caso si la demanda se fundamenta en la no existencia de causa objetiva del traslado, podrá optar entre solicitar la anulación del traslado y la reposición en la situa-

BOCM-20150815-1

ción o la resolución inmediata de su contrato por circunstancias independientes de su voluntad con derecho a una indemnización de 45 días por año de servicio.

50. *Expedientes de crisis*.—En todos los expedientes de crisis temporal de empleo y de extinción de contratos, tanto individuales como colectivos, se procederá en base a lo regulado en este punto.

Antes de iniciar el período de consultas, que tendrá una duración no inferior a 30 días naturales ni superior a 35 días igualmente naturales, la Empresa deberá entregar por escrito al Comité de Empresa, el informe explicativo del expediente de crisis donde conste necesariamente las concretas y singulares causas motivadoras del expediente y un estudio de la posibilidad de evitar o reducir sus efectos en cuanto a la regulación temporal o la extinción de contratos de trabajo.

Este informe previo deberá acompañar a la memoria, balance, cuenta de resultados, cartera de pedidos y demás documentación económica que se ha de entregar al Comité de Empresa con carácter previo al inicio legal del período de consultas.

La no entrega por parte de la Dirección al Comité de Empresa de uno o algunos de los citados documentos o la no consignación en el informe de las causas citadas, impedirá la válida apertura del período de consultas, cuyo inicio no comenzará hasta que se complete la documentación exigible.

Asimismo junto con la citada documentación la Empresa entregará su propuesta de relación de empleados afectados al Comité de Empresa, quien decidirá como facultad exclusiva, la publicidad o no de esta entre los trabajadores de la Empresa.

Asimismo la Empresa deberá dar por escrito e incorporar a la restante documentación una respuesta razonada y justificada sobre la aceptación total, o parcial, o el rechazo de las sugerencias que formule el Comité de Empresa.

En los supuestos de expedientes de suspensión temporal de empleo, se podrá tener en cuenta a la hora de predeterminar la preferencia, aquellos trabajadores/as fijos o temporales que tuvieran derecho a la percepción del seguro de desempleo.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y RD 43/1996 de 19 de enero.

51. *Promoción profesional*.—Los puestos de promoción profesional entendiéndose que son aquellos que exijan una cualificación profesional y más concretamente categorías superiores o iguales a Oficial 3.ª o Auxiliar administrativo y se cubrirán mediante concurso-oposición abierto a la plantilla. En el caso de que los candidatos no cumplan la totalidad de los requisitos solicitados por la Empresa, esta aportará las ayudas necesarias para la total adaptación al puesto de trabajo. Si a pesar de esto no hubiese candidatos dentro de la Empresa, se convocará el mismo para aspirantes a dicho puesto de nuevo ingreso.

Sistemática de selección:

1.º La convocatoria de examen se comunicará al Comité, al mismo tiempo que se publicará en el tablón de anuncios, respetando 5 días hábiles para la inscripción del personal.

El examen se realizará 3 días hábiles después del tope de inscripción anteriormente señalado.

2.º El Comité de Empresa podrá revisar las puntuaciones y los exámenes si así lo cree necesario.

3.º Una vez finalizado el proceso de selección con las reclamaciones pertinentes, si las hubiera, se destruirán las instancias y exámenes no elegidos.

Cuando la Empresa decida, con posterioridad a un examen, hacer entrevista a los aprobados, está puntuará y estará presente un miembro del Comité de Empresa.

Los puestos a cubrir serán clasificados en una determinada categoría.

No obstante, el candidato elegido podrá estar durante un período de prueba, que no podrá superar un año en categorías inferiores a la definitiva.

En casos excepcionales, el período de prueba podrá aumentarse en tres meses más, al objeto de poder dar más facilidades al candidato de superar la prueba. Durante este último período se percibirá el salario de la categoría definitiva.

En el caso último de ser rechazado, el candidato volverá a su categoría y salario inicial.

En el caso de personal fijo que no suponga cambio de profesión y solo cuando exista un solo salto, el candidato percibirá el plus de trabajos superiores, mientras duren estos períodos de profesionalidad en el ascenso.

La Dirección de la Empresa tiene potestad para convocar estos concursos-oposiciones y para resolverlos.

Los exámenes para estos puestos estarán relacionados con el puesto a cubrir asistiendo a la realización de dichas pruebas un representante del Comité de Empresa.

BOCM-20150815-1

Además el Comité de Empresa, formará una comisión que verá los resultados de los exámenes una vez puntuados, pudiendo solicitar la explicación del resultado de la elección a la Dirección, dentro de los cuatro días siguientes a la corrección de los exámenes.

La Empresa no podrá convocar ninguna plaza concurso oposición durante los períodos de vacaciones. En caso de necesidades de la Empresa durante estos períodos, nombrará la persona más adecuada de forma provisional, hasta que se puedan realizar las pruebas y exámenes definitivos.

En caso de verdadera urgencia o necesidad demostrable ante el Comité de Empresa, la convocatoria de examen se hará al mismo tiempo para el personal de la Empresa como al de nuevo ingreso, dando prioridad, en igualdad de condiciones al personal de la Empresa.

52. *Formación profesional*.—La Empresa abonará el 100 por 100 de los gastos ocasionados por realizar cualquier tipo de estudios solicitados por la misma.

La Empresa abonará el 60 por 100 de los gastos ocasionados a aquellas personas que deseen realizar los siguientes estudios y en las condiciones que a continuación se detallan:

a) El 30 por 100 se abonará al inicio del curso.
b) El 30 por 100 restante al final del mismo, siempre que no se repita curso en centros oficiales.
   En otro tipo de centros de enseñanza la Empresa podrá verificar el nivel alcanzado.
c) En el caso de no permanecer 3 años en la Empresa como mínimo, a contar desde el inicio del curso correspondiente, el interesado deberá devolver la subvención recibida en este período de tiempo.
   Si la Empresa hubiese aprovechado estos conocimientos, no procederá devolución alguna.

PROFESIONES	LIMITACIONES
Mecánica	10 Personas
Electrónica	10
C. Calidad	10
Matricería Moldes	10
Informática	3
Robótica	2
Contabilidad	4
Alemán	5
Inglés	10
Operadores de Ordenador	(Se impartirá dentro de MAESA)

53. *Formación continua*.—Con el objetivo de conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la Empresa y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización en el trabajo, se promoverá el máximo aprovechamiento y desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua, estableciendo también como prioridades de actuación las destinadas a los colectivos con especiales carencias formativas.

La Empresa dará información y participación al Comité en la elaboración y desarrollo de los planes de formación tanto propios como agrupados.

A la firma del presente Convenio, las comisiones de formación de Empresa y Comité, de Empresa, realizarán un estudio con el fin de conocer las necesidades formativas de los próximos años, y en base a estas necesidades, crear un plan de formación para todos los trabajadores/as de la Empresa.

Para facilitar la realización de la Formación Profesional por los trabajadores/as, estos dispondrán al menos del 50 por 100 del tiempo invertido en las acciones formativas, que de común acuerdo se establezcan entre la Empresa y el Comité de Empresa dentro de su jornada de trabajo.

Los gastos adicionales para el trabajador/a, ocasionados por las acciones formativas, correrán a cuenta de la Empresa.

54. *Cursillos*.—La Empresa facilitará y financiará cursillos para mejorar y formar profesionalmente a los trabajadores/as de la Empresa, así como el material necesario para crear una biblioteca de libros técnicos de consulta y de formación profesional para uso de los trabajadores/as de la misma, acogiéndose a las subvenciones del Ministerio de Cultura.

BOCM-20150815-1

55. *Comedor*.—El comedor de empresa es un servicio destinado exclusivamente para dar comidas en el centro de trabajo.

Del precio del menú, los trabajadores abonarán el 30 por 100 del importe del mismo, incluidos impuestos, el resto la Empresa.

Cada trabajador tendrá derecho a una comida, por día laborable y durante los horarios establecidos actualmente.

El importe del menú se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se incremente el convenio.

56. *Seguros*

a) Se crea un seguro de accidente para las personas desplazadas por necesidades de la Empresa, por cuantía máxima de 2 anualidades.
Se entiende por desplazamiento pernoctar al menos una noche, fuera del domicilio habitual del trabajador.

b) La Empresa abonará el 100 por 100 de un seguro para los trabajadores, según el proyecto que se une al original de este Convenio, donde se especifican las características base y condiciones del mismo.
El importe asegurado es de 10.000 euros.

c) Se entregará a cada trabajador al inicio del año fiscal una copia individualizada de la póliza

57. *Transporte*.—Las partes acuerdan adecuar el servicio del transporte a la situación actual de utilización de las distintas rutas con el objeto de optimizar el coste y el servicio. Mientras se establezca las modificaciones que procedan, la empresa facilitará el servicio de autocares para la siguiente localidad y turnos:

Torrejón de Ardoz: De 6,17 a 14.30 h, ida y vuelta. De 14.30 a 22.43 h, vuelta.

a) No habrá pago de transporte, ni se abonará por cambio de domicilio, ya sea por proximidad o alejamiento.

b) Se respetarán las condiciones pactadas y que se estuvieran percibiendo actualmente, siempre y cuando no se den las circunstancias del apartado “a”.
Baremos para transporte:

— Madrid: Tarjeta anual B2.
— Coslada y San Fernando: Tarjeta anual B2.
— Alcalá de Henares y Daganzo: Tarjeta anual B3.

c) Se hacen oficiales las paradas del autocar de Torrejón de Ardoz (vuelta en turno de mañana). Sin coste para la Empresa.

d) El personal de MAESA podrá utilizar cualquiera de las rutas de autocares, siempre que no suponga una modificación del recorrido oficial establecido.

e) La empresa podrá elegir el tipo de autocar, en cuanto a su tamaño, según el número de pasajeros que lo utilicen.

f) La empresa podrá suprimir rutas de autocar si el número es muy reducido y los afectados aceptan voluntariamente otras opciones planteadas por la empresa.

g) A partir del 01.06.02, no se pagará transporte para las nuevas contrataciones.

h) En caso de pactos individuales de cobro de kilometraje, la empresa tratará dicho asunto con los trabajadores afectados en función de sus circunstancias personales, intentando llegar a un acuerdo con el trabajador para su supresión, que en cualquier caso será voluntario.

i) No se abonara transporte en el supuesto de IT derivada de enfermedad común.

Capítulo 7

Salud laboral

58. *Comité de seguridad, salud laboral y medio ambiente*.

a) Este Comité será paritario, compuesto por 4 miembros designados por la Dirección y 4 miembros designados por los representantes de los trabajadores.
Este Comité solicitará la colaboración de aquellas personas que por su función o especialización puedan ayudar en la búsqueda de soluciones.

b) Los representantes de los trabajadores en este Comité tendrán el tiempo necesario en el desempeño de sus funciones.

BOCM-20150815-1

c) La representación de los trabajadores dentro de este Comité podrá, en caso de peligro cierto o grave e inminente, y previa comunicación y razonamiento por escrito a la representación de la Empresa, paralizar el proceso productivo, entendiéndose como tales, cualquier condición o práctica en cualquier puesto o lugar de trabajo, cuya naturaleza represente un peligro que conlleve de forma inmediata una lesión física, o donde la posibilidad inminente de dicho peligro no pueda eliminarse.
La aplicación de este apartado estará exclusivamente relacionada con la defensa y prevención de la Salud Laboral en la Empresa.

d) Este Comité autorizará mediante firma, una vez se hayan hecho las comprobaciones oportunas, la puesta en marcha de nuevas máquinas, instalaciones, modificaciones y realizaciones de estas. También recibirá toda la documentación sobre los controles de medio ambiente internos y externos, exigidos por las administraciones públicas.

e) Este Comité de Salud Laboral, participará en la construcción y modificación de los puestos de trabajo en todo lo concerniente a la seguridad, salud laboral y ergonomía.

f) Derecho a la documentación, e información sobre seguridad en máquinas, materiales y proceso de producción, de cara a la seguridad y el riesgo.

g) Formación de Salud Laboral, todos los trabajadores/as tendrán derecho a una formación de su puesto de trabajo, en cuanto a Salud y Seguridad.

h) Los trabajadores/as con 58 años de edad, tendrán la posibilidad de renunciar a trabajar en turno de noche, si así lo desearan.

i) Los trabajadores/as mayores de 55 años podrán renunciar a trabajar en turno de noche, estando condicionada esta renuncia a no impedir el desarrollo de dicho turno en su lugar de costo, en cuyo caso este acuerdo no se aplicaría. La Dirección y el Comité de Empresa estudiarían las alternativas que hicieran viable este acuerdo.

j) Las mujeres en período de gestación o maternidad, podrán renunciar a trabajar en turno de noche, puestos tóxicos, penosos, peligrosos, etcétera.

k) Los trabajadores/as recibirán la documentación e información personalizada sobre el resultado de los reconocimientos médicos.

l) Se establece una subvención por rotura de gafas o cambio de cristales (por prescripción facultativa), para los trabajadores que habitualmente las utilicen, por un importe de 91,82 euros por ejercicio fiscal (esta cuantía se revalorizará cada uno de los años como el resto de conceptos económicos).

59. *Reglamento de ropa de trabajo y prendas de protección*.—Se entregarán una vez por año en el mes de octubre las siguientes prendas: Un pantalón, un polo o camisa, un forro polar, una bata (administrativos de fábrica), una toalla y unos zapatos de seguridad ergonómicos.

También se entregará una cazadora para trabajos en el exterior cada tres años en el mes de octubre.

Además se entregará unas gafas de protección para los trabajadores que por prescripción del SPRL tengan necesidad de utilizarlas y/o cuando se modifique la graduación.

La entrega inicial de ropa de trabajo y prendas de protección del 1.º ingreso en MAESA será la siguiente: dos pantalones, dos polos, un forro polar, una toalla y unos zapatos de seguridad ergonómicos.

Notas:

1.º La renovación será inmediata en caso de rotura o deterioro, contra la entrega de la prenda a sustituir.

2.º El período de tiempo para la entrega de la ropa de trabajo del personal temporal y/o ETT, será el mismo que el de plantilla fija, contabilizándose para dicha entrega los días laborables de cada trabajador.

3.º Se podrá cambiar el forro polar por un polo o camisa.

4.º Se entregará la ropa o prendas de protección solamente a los trabajadores que la utilicen.

60. *Integración laboral de los trabajadores discapacitados*.—La Empresa durante la vigencia del presente Convenio, tendrá que cumplir con la obligación legal que tienen las Empresas con más de 50 trabajadores, de emplear un 2 por 100 de trabajadores/as discapacitados/as en relación al total de su plantilla. Cualquier trabajador de MAESA, que por circunstancias se le reconozca una discapacidad por encima del 33 por 100, tendrá preferencia.

BOCM-20150815-1

Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas de discapacitados, deberán estar inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores/as discapacitados/as, en la oficina de empleo.

Capítulo 8

Derechos sindicales

61. *Secciones sindicales*.—Reconocimientos de las Secciones Sindicales de los distintos Sindicatos que concurren en la Empresa, con los siguientes Derechos y Garantías.

1. Derecho de afiliación.
2. Derecho al cobro de cuotas con/sin intervención de la Empresa.
3. Derecho a reunión en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, previa comunicación a la Dirección con fecha y hora.
4. Derecho a difusión de propaganda informativa.
5. El complejo total sindicalista de la Empresa, podrá disponer de 44 jornadas al año con un máximo de 7 jornadas al mes, para funciones sindicales. Estas son retribuibles.
6. Derecho a excedencia para desempeñar cargos de responsabilidad del sindicato durante el tiempo que dure el mandato y según determine la ley.
7. Derecho a tablón de anuncios.
8. Los delegados sindicales que regula la Ley Orgánica de Libertad Sindical se mantendrán con todos los derechos y garantías que establece dicha Ley y/o acuerdos propios de Empresa, con independencia del número de trabajadores de la Compañía.

62. *Asambleas*.—La Empresa concede 7,5 horas retribuidas anuales para asambleas de trabajadores/as dentro de las jornadas laborables y para todos los trabajadores/as. Durante la vigencia del presente Convenio podrán acumularse hasta un máximo de 10 horas anuales.

En asambleas, reuniones con Dirección preparación y negociación de Convenio y expedientes de cualquier tipo, los miembros del Comité de Empresa que trabajen a turnos, podrán variar dichos turnos según las necesidades del Comité, sin perjuicio de ningún tipo a otro compañero de la misma sección, salvo en casos de extrema imposibilidad.

Las asambleas de trabajadores/as se celebrarán siempre, salvo para tratar asuntos de poca importancia, a las 15 horas.

Para ello el turno de mañana cambiará su horario al turno general.

63. *Publicidad del convenio*.—La Empresa se encargará de editar el presente Convenio, en una cantidad de ejemplares en relación a la plantilla.

Estos se repartirán junto con la nómina del último viernes del mes siguiente a la firma del Convenio.

Al personal temporal, se le entregará un Convenio a la firma de su contrato.

Al Comité de Empresa se le entregarán 50 ejemplares.

El presente convenio se registrará en la Oficina Pública y se publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Los firmantes de este Convenio, se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, aceptando los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CC OO) y Unión General de Trabajadores (UGT) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo.

BOCM-20150815-1

ANEXO Nº 1

TABLA DE PERMISOS RETRIBUIDOS

MOTIVOS	TIEMPO	
	Provincia	Fuera
Fallecimiento de familiares		
(Consanguinidad y afinidad)		
1º Grado		
(Cónyuges o parejas, hijos, padres , suegros, nueras, yernos, hermanos y cuñados)	3días laborables	3 días laborables o 4 naturales
2º Grado		
(Abuelos, abuelos políticos, nietos)	2 días naturales	4 días naturales
3º Grado		
(Tíos y sobrinos)	1 día natural	1 día natural
Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario		
(Consanguinidad y afinidad)		
1º Grado		
(Padres, suegros, cónyuge o pareja, hijos, nueras, yernos hermanos y cuñados)	2 días naturales	4 días naturales
2º Grado		
(Abuelos, abuelos políticos, nietos)	2 días naturales	4 días naturales
Matrimonio		
(Consanguinidad y afinidad)		
– Hijos, hermanos y padres del trabajador	1 día natural	2 días naturales
– Trabajador	15 días naturales	
Nacimientos		
Hijos	2 días laborables	4 días naturales
Lactancia	Reducción de jornada diaria en una hora o dos medias horas y/o acumulación según art.33	
Traslado de domicilio	1 día natural	
Obligaciones inexcusables		
Elecciones, asistencia a juicios, situaciones de carácter oficial y asistencia a la firma de documentos notariales	Tiempo necesario	

A efectos de permisos retribuidos se equiparará el matrimonio a la pareja de hecho.

Los días correspondientes por enfermedad grave se podrán utilizar a elección del trabajador, siempre y cuando el enfermo continúe hospitalizado.

Nota: La Empresa dispondrá de un plazo máximo de 4 días para devolver al trabajador el comunicado de cambio de turno, horas extras por tiempo libre, vacaciones, cambio de domicilio, etcétera.

En Torrejón de Ardoz, a 31 octubre de 2014.—El comité de empresa (firmado).—La Dirección (firmado).

BOCM-20150815-1

ANEXO NÚMERO 2

FUNCIONES DE JEFE DE EQUIPO

Misión.—Realizar la puesta en marcha, preparación y ajuste de máquinas, distribuir y supervisar al personal destajista y ayudantes de producción interviniendo en la solución de las incidencias y/o informando a los departamentos implicados conforme a los programas de fabricación e instrucciones de trabajo según los procedimientos establecidos, todo ello, con el objeto de asegurar el cumplimiento de los programas diarios de producción o montaje en volumen, calidad y plazo.

Distribución y apoyo del trabajo.—Realizar la distribución del personal destajista, coordinando con el resto de jefes de equipo la priorización de puestos, y comprobar y asegurar que todos los componentes del equipo conocen las tareas designadas, explicando y apoyando en las operaciones más complejas y/o en la reparación y seguimiento de puntos de autocontrol, con el fin de conseguir el máximo rendimiento de los medios y recursos para el cumplimiento de los programas de producción.

Existencias de materiales.—Comprobar las existencias de material y determinar las necesidades, enviando los vales de pedido al almacén para su despacho y control del abastecimiento y colocación en los puestos, para asegurar la disponibilidad de materiales que garanticen la continuidad de la producción.

Cambio de moldes/útiles.—Realizar el cambio y ajuste de útiles y moldes, según instrucciones de trabajo, y registrar los tiempos, incidencias y parámetros de inicio de la producción, y ajustar las máquinas, para minimizar los tiempos de parada de máquinas y personal y facilitar la continuidad de los programas.

Incidencias/Calidad.—Analizar las incidencias surgidas en las operaciones de producción y/o montaje, e identificar las causas para informar a los profesionales implicados (matricería, mantenimiento...) o resolver las de su competencia, y comprobar el cumplimiento de las normas de calidad, recogiendo muestras y registrando datos, conforme a la documentación de calidad, para asegurar la continuidad de los procesos y el cumplimiento de los programas y normas de calidad.

Formación.—Formar a los componentes del equipo en las operaciones, explicando los procesos y contenidos de la documentación, y observar y comprobar regularmente los resultados, para asegurar un óptimo rendimiento en los procesos de fabricación y el cumplimiento de los programas e instrucciones de trabajos.

Identificación/Orden y limpieza.—Supervisar la identificación de los productos fabricados, y el cumplimiento de las instrucciones de orden y limpieza de los nidos de producción, para asegurar la adecuada identificación de los productos, según las instrucciones específicas, y el buen orden y estado de las instalaciones.

Naturaleza de la responsabilidad.—Conforme a los programas y ordenes producción y/o montaje, es el responsable del cumplimiento de las instrucciones de trabajo y la optimización de la producción o montaje en su equipo.

Decide sobre los profesionales que han de intervenir en caso de averías de máquinas y otras incidencias que se produzcan en los nidos de producción o montaje.

Propone la parada de máquinas, en función de la magnitud del problema, y las mejoras de los nidos de producción.

Torrejón de Ardoz, a 1 de junio de 2014.—El comité de empresa (firmado).—La Dirección (firmado).

BOCM-20150815-1

ANEXO Nº 3

TABLA SALARIAL JUNIO 2014 - MAYO 2015

CATEGORÍA	SALARIO	NOCTURNIDAD Valor día laborable
TITULADOS		
licenciado	2.624,36	24,49
TÉCNICOS DE ESTRUCTURA		
Jefe Taller	2.199,55	20,53
Jefe 1ª Administrativo	2.126,47	19,88
TÉCNICOS		
Jefe Organización 1ª	2.022,99	19,88
Jefe 2ª Administrativo	1.971,04	19,88
Contramaestre	1.905,29	18,69
EMPLEADOS DE ESTRUCTURA		
Técnico Organización 1ª	1.808,14	18,69
Técnico Organización 2ª	1.684,04	17,68
Oficial 1ª Administrativo	1.808,14	16,90
Oficial 2ª Administrativo	1.684,04	16,12
Conductor	1.688,57	15,93
Encargado	1.727,30	17,68
Capataz	1.663,06	17,07
OPERARIOS		
Oficial 1ª	53,96	16,90
Oficial 2ª	52,28	16,12
EMPLEADOS AUXILIARES		
Auxiliar Administrativo	1.609,17	15,52
Almacenero	1.600,62	15,22
Técnico Adjunto	1.385,20	12,01
OPERARIOS AUXILIARES		
Oficial 3ª	50,73	15,52
Especialista	50,55	14,90
Ayudante	48,65	14,90
Técnico Auxiliar	46,19	12,01

NOTA: AL IMPORTE DÍA DE NOCTURNIDAD HAY QUE SUMAR EL 40 % DEL PLUS PERSONAL A

Torrejón de Ardoz, a 1 de junio de 2014.

(03/21.889/15)

BOCM-20150815-1