

ARTÍCULO 9º. VACACIONES.- Todos los trabajadores disfrutarán de treinta días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Todos los trabajadores deberán disfrutar obligatoriamente de 20 de dichos días de forma continuada, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo individual expresamente convenido entre la empresa y cualquier trabajador.

El resto de los días serán disfrutados en las fechas que, en cada caso, acuerden de forma individual cada trabajador y la Asociación, no pudiendo fraccionarse este resto en más de cuatro periodos.

El calendario de vacaciones se fijará por la Asociación y se notificará a los trabajadores con dos meses de antelación.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos.

El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso.

ARTÍCULO 10º. ESTRUCTURA SALARIAL.- Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base de grupo y los complementos del mismo, cuyas cuantías para el año 2009 quedan fijadas en la tabla salarial que se une al presente Convenio como anexo nº 1, y corresponden a la jornada laboral pactada en el presente Convenio. No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

ARTÍCULO 11º. SALARIO BASE DE GRUPO.- Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada grupo profesional, se establece en la tabla salarial anexa. Dicho salario base será objeto de revisión anual, con efectos al 1º de enero de cada año, aplicando por un lado la variación prevista del Índice de Precios al Consumo (Conjunto General), y por otro el diferencial que se haya producido entre la revisión anterior y el cierre de dicho Índice a 31 de diciembre.

ARTÍCULO 12º. COMPLEMENTOS SALARIALES.- Se establece un único complemento salarial denominado Complemento Personal que afecta únicamente a los trabajadores en plantilla a la fecha de aprobación del presente Convenio, y que consistirá en la diferencia que pudiera producirse a su favor entre el salario base fijado en este convenio y la suma del salario y el complemento de antigüedad que se viniera percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

El Complemento Personal, al igual que el Salario Base, será objeto de revisión anual, con efectos al 1º de enero de cada año, aplicando por un lado la variación prevista del Índice de Precios al Consumo (Conjunto General), y por otro el diferencial que se haya producido entre la revisión anterior y el cierre de dicho Índice a 31 de diciembre.

ARTÍCULO 13º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Se establecen con carácter general dos pagas extraordinarias, que se abonarán junto con las nóminas ordinarias de los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base mas el Complemento Personal.

ARTÍCULO 14º. LIQUIDACIÓN Y PAGO. RECIBO DE SALARIOS.- Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará no mas tarde del día 25 de cada mes.

Los recibos de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

ARTÍCULO 15º. INCAPACIDAD TEMPORAL.- Durante la situación de incapacidad temporal, por un período máximo de hasta dieciocho meses, mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la Asociación le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el cien por ciento de su salario base mas el complemento personal.

ARTÍCULO 16º. ANTICIPOS.- Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un anticipo hasta el importe de tres mensualidades del salario real.

La devolución de dicho anticipo podrá fraccionarse hasta en doce meses.

ARTÍCULO 17º. PERMISOS ESPECIALES POR MATRIMONIO Y MATERNIDAD/PATERNIDAD
.- En el supuesto de nacimiento de un hijo, además del periodo de descanso legalmente establecido, el trabajador disfrutará de 20 días laborables de permiso retribuido, que se disfrutaran de forma ininterrumpida a partir de la finalización del periodo de descanso legal en el supuesto de maternidad y a partir de la fecha del parto en el supuesto de paternidad.

En caso de adopción, el trabajador disfrutará igualmente de 20 días laborables de permiso retribuido, que se disfrutaran de forma ininterrumpida a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores disfrutarán de un permiso de cinco días naturales por matrimonio, a añadir a los que por dicho motivo prevea la Ley.

ARTÍCULO 18º. CESE VOLUNTARIO.- Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la Asociación, esta está obligada a abonarle la liquidación, el mismo día de cese en su relación laboral, que deberá ser comunicado por escrito 15 días antes.

El incumplimiento del plazo de preaviso llevará aparejado la deducción de un día de salario (determinado en su cuantía del mismo modo que los supuestos de indemnización por despido improcedente), por cada uno de retraso en el preaviso.

ARTÍCULO 19º. AYUDA TRANSPORTE.- Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte, la Asociación abonará a los trabajadores, como complemento extrasalarial, el importe del Abono Anual de Transporte válido para la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 20º. GASTOS DE COMIDA.- Como compensación de los gastos de manutención se establece un complemento extrasalarial, consistente en la entrega a cada trabajador de un cheque-restaurante diario, exceptuando los días correspondientes a las vacaciones retribuidas.

No tendrán derecho a dicho complemento los trabajadores que por cualquier motivo no efectúen de forma partida la totalidad de la jornada diaria establecida en el artículo 7 de este Convenio.

ARTÍCULO 21º. OTROS BENEFICIOS.- Todos los trabajadores tendrán el derecho a disfrutar de los beneficios que la Asociación ofrece a sus asociados, salvo que legalmente ello no sea posible, y siempre que no coincidan o sean similares a los que estuvieran establecidos específicamente para los trabajadores en el presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de lo pactado compuesta por dos miembros de cada una de las partes firmantes de este Convenio Colectivo que entenderá, necesariamente, con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La Comisión Mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este convenio colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos colectivos que puedan plantear los trabajadores a la Asociación a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente Acta de la reunión que celebre, que deberá producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de la reclamación.

Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

El Complemento de Antigüedad a que se hace referencia en el artículo 12 de este Convenio quedará eliminado en su concepto y cuantía a partir del 1 de Enero de 2009.

Los trabajadores que hasta esa fecha hubiesen venido percibiendo el referido Complemento de Antigüedad lo incorporaran dentro de su estructura salarial como un concepto "ad personam", pasando a integrar su complemento personal. Para ello se tendrán en cuenta las cantidades promedio que por este concepto se hubiesen percibido en los últimos 12 meses.

ANEXO Nº 1

TABLA SALARIO BASE AÑO 2009

Grupo 1	32.000.- €
Grupo 2	24.000.- €
Grupo 3	16.000.- €

(03/21.028/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 9 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Mercedes Benz España, Sociedad Anónima" (centros de Alcobendas y Pinto) (código número 2802802).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Mercedes Benz España, Sociedad Anónima" (centros de Alcobendas y Pinto), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 16 de octubre de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de no-

viembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 9 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “MERCEDES BENZ ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA” (CENTROS DE ALCOBENDAS Y PINTO)

PREAMBULO

En Alcobendas (Madrid), a 16 de Octubre de 2008, reunida la Comisión Negociadora del XVI Convenio Colectivo de la Empresa MERCEDES BENZ ESPAÑA S.A. para sus centros de trabajo de Alcobendas y Pinto, integrada por la representación de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa, previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por unanimidad suscribir el siguiente Convenio Colectivo de Empresa.

Por la Dirección de la Empresa Por el Comité de Empresa

D. Miguel Ángel García Lozano
D. Julián Sanabria Vicente
D. Pedro Jiménez Galán
D.ª Ana Hidalgo Marín
D. Juan José Riesco del Pino
D. Luis Ambrosio Montero
D.ª María Remedios Franco Esteban
D.ª Carmen Gallego Fernández
D.ª Ana Rosa Gómez Gómez
D.ª Raquel Gutiérrez Corral
D. Angel Hernández Frutos
D.ª Amparo Martín González
D. J. Luis Martín de Almagro Vázquez de Agredo
D.ª Su Lym Medina Gálvez
D. Manuel Pérez Vergara
D. José Antonio Robles García
D. Lucio Santos Alvaro

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito territorial

Las normas contenidas en este Convenio regulan las actividades laborales que la Empresa MERCEDES BENZ ESPAÑA S.A. desarrolla en sus centros de Alcobendas y Pinto (Madrid).

Artículo 2.- Ambito personal

El presente Convenio afectará a la totalidad de la plantilla, con excepción de los Altos Cargos Directivos, Subdirectores, Jefes de Departamento, Técnicos Superiores y Delegados.

Con posterioridad a la firma del presente Convenio y, durante su vigencia, la Empresa solamente podrá asignar la categoría de Técnico Superior en los siguientes supuestos:

1. Cuando se trate de ocupar puestos de los denominados KAM de vehículos industriales y los de Auditoría Red.
2. Al personal trasladado desde otros centros de trabajo o Empresas del Grupo, siempre que en el momento del traslado ostenten esta categoría.
3. Para sustituir las bajas que se produzcan en este colectivo, bien sea por cese en la empresa, por cambio de categoría, por traslado a otros centros o por incorporación a otras empresas del Grupo. En estos supuestos, la empresa podrá asignar esta categoría hasta un cupo máximo de siete personas. Las excepciones que pudiera haber serán acordadas con el Comité de Empresa

Artículo 3.- Ambito temporal

La vigencia de este Convenio tendrá una duración de DOS AÑOS, entrando en vigor el 1 de enero de 2008 y finalizando el 31 de diciembre del año 2009, a excepción de los puntos en que expresamente se convenga otra cosa.

Se entiende, no obstante, que este Convenio será de aplicación hasta la firma del siguiente Convenio Colectivo.

Este Convenio será prorrogable por sucesivas anualidades, salvo denuncia escrita en el transcurso de los últimos tres meses de vigencia, debiéndose iniciar las deliberaciones, como máximo, un mes antes de su finalización.

Artículo 4.- Garantías personales

Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose las mismas a título personal.

Artículo 5.- Absorción y compensación

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio podrán absorber o compensar las que pudieran establecerse por disposición legal. Igualmente podrán ser absorbidas por futuras mejoras las situaciones más beneficiosas que se garantizan “ad personam” en el art. 4, en el supuesto de promociones.

En el supuesto de promociones se tendrán en cuenta las siguientes excepciones:

- a) “Antigüedad consolidada extinguida”: No podrá absorberse y compensarse cuando la promoción se efectúe dentro de la estructura salarial del Convenio Colectivo.
- b) “Plus de idiomas extinguido”: No será aplicable la compensación o absorción, salvo cuando la categoría asignada sea la de Técnico especialista o cualquier otra excluida del ámbito personal del Convenio Colectivo.

Artículo 6.- Acuerdos complementarios al Convenio

Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como anexos al Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo único e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Artículo 8.- Causas de revisión

Se consideran causas de revisión del presente Convenio, además de las legales, el hecho de que por disposición legal se establezcan mejoras que, al ser absorbidas por la empresa, dejen sin efecto práctico los beneficios sociales y económicos pactados.

Artículo 9.- Vigilancia del Convenio

Se constituye una Comisión Mixta de seis miembros, de carácter paritario, como órgano de vigilancia e interpretación de este Convenio. Dicha Comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que le correspondan, dentro del plazo de los 15 días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe la reclamación.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.- Jornada laboral

La jornada laboral anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio será la que se indica en el siguiente cuadro:

Año	Jornada partida (1)	Jornada continuada (2)
2008	1.720 horas	1.728 horas
2009	1.720 horas	1.728 horas

- (1) Jornada de prestación real y efectiva de trabajo, sin que se incluya en la misma ningún tiempo de descanso o pausa para bocadillo.
- (2) Se incluye en la misma un descanso diario de 15 minutos para bocadillo

Artículo 11.- Calendario laboral y horarios

El calendario de los días laborables anuales y los horarios de trabajo se establecerán por acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, tomándose como base las horas de prestación de servicios en cómputo anual.

Artículo 12.- Vacaciones

1. Se disfrutarán 23 días laborables de vacaciones, preferentemente en los meses de verano (julio, agosto y septiembre). En el caso de que existan incompatibilidades entre el personal, en cuanto a las fechas de su disfrute, éstas se fijarán de año en año, de forma rotativa. Los citados días de vacaciones no supondrán en ningún caso menos de 30 días naturales. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

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

Las vacaciones se devengarán por años naturales.

Aquellos trabajadores que una vez iniciadas sus vacaciones fueran hospitalizados por una intervención quirúrgica o enfermedad grave, no les serán computados como días de vacaciones los días laborables transcurridos entre el día en que se produjo el ingreso en el centro hospitalario y el día en que fue dado de alta en el citado centro, teniendo derecho al disfrute posterior de los mismos, todo ello debidamente justificado

2. Los trabajadores tendrán la opción de disfrutar con cargo a sus vacaciones y días flotantes, de un número determinado de tardes de viernes o tardes de días que sean vísperas de festivos fijados en el calendario laboral, en función de la siguiente regulación:

- La ecuación de canje será igual a un día de vacaciones por cada tres tardes disfrutadas.
- La planificación de las tardes a disfrutar, que deberá acordarse entre el empleado y el responsable de su sector para garantizar que la prestación de servicios sea la adecuada, se hará con una antelación mínima de 7 días.
- Los días en que los empleados disfruten de las citadas tardes no percibirán la subvención para comida.
- El disfrute de tardes con cargo a días vacaciones y flotantes es compatible con el ejercicio del derecho a disfrutar las tardes de los viernes de verano.

Artículo 13.- Horario flexible

El horario principal del centro de Alcobendas y de los locales de Pinto seguirá en régimen flexible y en jornada partida, con arreglo a las siguientes normas de funcionamiento:

13.1 Estructura:

Entrada flexible: Podrá efectuarse entre las 8:00 y las 9:15 horas.

Tiempo fijo de trabajo: Es el considerado de permanencia obligatoria y estará comprendido entre las 9:15 y las 13:30 horas en la mañana y las 15:45 y las 17:30 horas en la tarde.

Descanso para la comida: Entre las 13:30 y las 15:45 h. (2 h y 15 min.), existiendo dentro de este margen un descanso obligatorio de 1 h., el resto de utilización voluntaria y flexible.

Finalización de la jornada diaria: La hora de salida se fija en las 17:30 horas como mínimo, pudiéndose continuar en régimen de utilización flexible hasta las 19:00 horas.

La flexibilidad señalada es recíproca, lo que supone que de ella pueden hacer uso tanto los Empleados como la Dirección de la Empresa, cuando existan motivos extraordinarios que lo justifiquen.

13.2 Cómputo mensual del horario

La jornada mensual a realizar será el resultado de multiplicar 8 horas por los días laborables del mes correspondiente, admitiéndose una tolerancia de 10 horas, positivas ó negativas en el saldo personal, pasando dicho saldo a formar parte del cómputo del mes siguiente.

13.3 Disfrute de tiempo con cargo al horario flexible

En jornadas completas: Para los años de vigencia del Convenio se podrán acumular hasta un máximo de 32 horas anuales (16 por cada semestre natural), que darán lugar a dos días adicionales de permiso a disfrutar antes de concluir el semestre en que hayan sido acumuladas y en fecha a acordar con el jefe respectivo.

En permisos particulares: Por el tiempo inferior a una jornada diaria de trabajo y con autorización previa del jefe respectivo.

En ambos casos, el disfrute estará condicionado por el cumplimiento del horario flexible mensual con sus tolerancias.

El personal adscrito al horario flexible podrá también solicitar permisos para asuntos particulares con cargo a su salario.

13.4 Disfrute de la tarde de los viernes de verano

El personal con horario flexible y a jornada completa podrá disfrutar la tarde de los viernes de verano, en el periodo de tiempo comprendido entre el penúltimo viernes del mes de Junio y el segundo de Septiembre, ambos inclusive, en función de la siguiente regulación:

- 1.- La posibilidad de disfrutar las tardes de los viernes de verano no supone la paralización de las actividades del centro de trabajo, para la continuidad de las mismas el responsable de cada sector fijará el retén necesario.
- 2.- Se mantiene el margen de flexibilidad de entrada por la mañana.
- 3.- Al estar normalizado el disfrute, no será necesario cumplimentar solicitud de permiso.
- 4.- No se abonará la subvención de comida.
- 5.- El disfrute de los viernes se efectuará con cargo al saldo horario.
- 6.- Para el personal que no esté sujeto al retén el disfrute será voluntario.
- 7.- Horario y cómputo de horas con cargo al saldo personal del horario flexible:

Horario de trabajo		Cómputo de horas disfrutadas		
Entrada flexible	Salida	De	A	Tiempo
Centro de Alcobendas				
8:00/9:15	13:40	15:45	17:30	1:45 h.
Centro de Pinto				
8:00/9:15	13:45	15:30	17:30	2:00 h.

Artículo 14.- Contratos

14.1 Eventuales

Los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos podrán tener la duración máxima de doce meses. En el supuesto de que dichos contratos se concluyan por un periodo inferior al máximo establecido podrán ser prorrogados por las partes.

14.2 Conversión de contratos temporales en indefinidos

Durante la vigencia del convenio, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán convertirse en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 15.- Licencias

Con carácter general, el personal podrá disfrutar de las licencias retribuidas que a continuación se detallan, mediante la justificación correspondiente en los casos en los que se considere necesario:

- A) 18 días naturales en caso de matrimonio, independientemente de las vacaciones.
- B) 4 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o compañero/a.
- C) 3 días naturales en caso de fallecimiento de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, tanto naturales como políticos).
- D) 2 días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, compañero/a, hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, tanto naturales como políticos).
- E) 2 días laborables por alumbramiento de esposa o compañera. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, se tendrán derecho a 2 días naturales adicionales.
- F) 1 día natural por matrimonio de hijos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos.
- G) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- H) Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y hasta media jornada para tramitar el D.N.I.
- I) Tiempo necesario para acudir a consulta médica de la Seguridad Social y hasta un total de 16 horas anuales para acudir a consultas sanitarias de carácter privado. Tal periodo de 16 horas anuales podrá también utilizarse para acompañar a las indicadas consultas a hijos, padres, cónyuge y compañero/a, previa la oportuna justificación.

J) Tiempo necesario para acudir a exámenes oficiales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados en Centros oficiales reconocidos por el Ministerio correspondiente.

K) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En el caso de los apartados b) a d) se tendrá derecho a dos días naturales adicionales de licencia, cuando el trabajador tenga que desplazarse a un lugar superior a 200 Kms. de distancia desde su domicilio familiar.

Se estudiarán aquellos casos especiales que puedan darse.

Artículo 16.- Excedencias

16.1 Por cuidado familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Finalizado el periodo de excedencia el trabajador tendrá derecho al reingreso inmediato, siempre que lo preavise con un mes de antelación a su vencimiento. Durante el primer año tendrá derecho al reingreso en su puesto de trabajo. Transcurrido el plazo de un año el ingreso seguirá siendo inmediato, con preferencia a un puesto de su mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de carácter general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

16.2 Voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador que solicite un periodo de excedencia de un mínimo de un año a un máximo de tres años, tendrá derecho al reingreso inmediato una vez finalizado dicho periodo, siempre que lo preavise con un mes de antelación a su vencimiento. El trabajador cuyo periodo de excedencia sea superior a tres años o inferior a un año, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 17.- Periodo de lactancia:

Se amplía el periodo establecido por el Estatuto de los Trabajadores (9 meses), a 10 meses. Por tanto, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 10 meses, tendrán derecho a una hora de reducción de jornada laboral retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho para acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, desde la finalización de la baja por maternidad de la esposa/compañera, salvo las 6 semanas posteriores al parto, el resto del periodo de suspensión podrá ser disfrutado por el padre.

Artículo 18.- Reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. El periodo de ampliación sobre los 8 años que establece el Estatuto de los Trabajadores no comporta el mantenimiento / ampliación para el tiempo que exceda de esos 8 años, de las garantías que para tales supuestos establece dicho texto legal.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 19.- Incrementos salariales

- Año 2008: IPC real, partiendo del IPC previsto.
- Año 2009: IPC real, partiendo del IPC previsto.

Si el IPC real no coincidiese con el IPC previsto, se efectuará la regularización salarial correspondiente con efectos retroactivos al 1º de enero.

Artículo 20.- Estructura salarial

20.1 Tablas salariales

El presente Convenio incluye dos tipos de tablas salariales, una para el personal obrero y otra para el personal empleado.

20.2 Niveles salariales

Las tablas salariales incluyen distintos niveles dentro de cada categoría profesional y su asignación se efectuará sobre la base de los siguientes criterios:

Nivel A: Se aplicará al personal de nuevo ingreso por un período de seis meses y en los casos de ascenso de categoría o diferencia de sueldo durante los cuatro o primeros meses.

Nivel B: Se aplicará una vez transcurridos los respectivos períodos indicados anteriormente. Este nivel será considerado como normal.

Nivel C: Tendrá la consideración de excepcional y su atribución será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa por libre designación.

Nivel D: Tendrá también carácter excepcional y de designación exclusiva de la Dirección de la Empresa. Los trabajadores incluidos en este nivel percibirán el total de las retribuciones del nivel A de la categoría inmediata superior.

La Dirección de Recursos Humanos oír al Comité de Empresa antes de la asignación de los dos últimos niveles (C y D).

La asignación de niveles salariales en la categoría de Técnico Especialista será facultad de la Dirección de la Empresa.

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal de plantilla tendrá derecho a dos pagas extras, que la empresa abonará en los meses de julio y diciembre, y cuyos importes figuren en las tablas anexas.

Las citadas pagas se devengarán por semestres naturales. La de julio de enero a junio, y la de diciembre de julio a diciembre, proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

Artículo 22.- Abono de haberes

Todas las retribuciones que el trabajador devengue tendrán la consideración de brutas y serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que el mismo señale.

Artículo 23.- Dietas y hospedaje

Todos los que viajan por cuenta de la Empresa tienen derecho a dieta que será fija y fraccionada de acuerdo con las Directrices existentes al efecto.

Con efectos de la fecha de la firma del Convenio Colectivo y durante su vigencia, los importes serán los siguientes:

	2008	2009
España	49,72	51,21
Extranjero	77,65	77,98

El hospedaje se efectuará en los hoteles que correspondan, de acuerdo con la Directriz sobre Normas de Viaje existente al respecto.

Artículo 24.- Kilometraje

Se abonará este concepto cuando el vehículo propiedad del trabajador sea utilizado por el mismo para efectuar gestiones o viajar por cuenta de la Empresa.

A partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo los importes serán los siguientes:

Años	Importes
2008 y 2009	0,25 euros/km

Artículo 25.- Horas extraordinarias

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera del tope máximo del horario flexible y será necesaria para su realización la expresa autorización del responsable del sector.

La compensación por horas extraordinarias, tendrá dos alternativas:

A) Económica:

Mediante su abono y con los valores que figuran en las tablas anexas.

B) Disfrute de tiempo libre:

Los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias podrán acordar con sus mandos su compensación mediante el disfrute de tiempo libre en la proporción de 1 hora y 27 minutos por cada hora extraordinaria realizada.

Ambas alternativas serán incompatibles entre sí.

Mensualmente, la Dirección y el Comité de Empresa informarán a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid del número de horas extras realizadas de fuerza mayor.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas o aquellas derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o las de mantenimiento.

Artículo 26.- Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

Para tener derecho a los mismos, se requiere que el personal trabaje en labores así calificadas. Se abonará media jornada cuando se trabajen menos de cuatro horas, y la jornada completa si se trabajan más de cuatro horas.

Artículo 27.- Plus de trabajo en festivo

1. Ambito de Aplicación

El "Plus de Trabajo en Festivo" será de aplicación al personal incluido en Convenio Colectivo, que desarrollando su jornada habitual de trabajo de lunes a viernes, sea requerido por necesidades del servicio para trabajar en sábados, domingos o festivos del calendario laboral del centro de trabajo. Se excluye expresamente de esta regulación al personal que viene desarrollando habitualmente su actividad en sábados compensándolos con descansos en días posteriores, así como, aquellos supuestos en que pudiera existir algún acuerdo individual al respecto, siempre y cuando tal acuerdo individual no sea inferior al acuerdo aquí pactado, en cómputo global y anual.

2. Compensaciones

2.1 Por día completo: Cuando la jornada de trabajo efectivamente realizada (sin que en ningún caso se entienda como tal el tiempo empleado para desplazamiento) sea superior a seis horas, el trabajador percibirá una compensación económica de **54,12 euros brutos** y adicionalmente tendrá derecho a descansar un día, cuya fecha de disfrute deberá acordar con su jefe respectivo. Si la jornada de trabajo finaliza después de las 14,30 horas el trabajador tendrá derecho a percibir el importe de la comida previa presentación de la correspondiente factura.

2.2. Por medio día: Cuando la jornada de trabajo efectivamente realizada (sin que en ningún caso se entienda como tal el tiempo empleado para desplazamiento) sea inferior a seis horas, el trabajador percibirá una compensación económica de **27,06 euros brutos** y adicionalmente tendrá derecho a descansar el mismo número de horas realizadas, cuya fecha de disfrute deberá acordar con su jefe respectivo.

Los citados importes entran en vigor con efectos desde la firma del presente convenio. Para el año **2009** se incrementarán con el **IPC previsto, sin revisión.**

Las compensaciones anteriormente citadas son incompatibles con las establecidas para las horas extraordinarias.

CAPITULO IV

FONDOS Y ATENCIONES SOCIALES

Artículo 28.- Fondo Comité de Empresa

Se establece para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio una dotación de 650,00 euros.

Artículo 29.- Fondo de ayuda a la vivienda

El personal podrá obtener ayudas por éste concepto en las condiciones que figuran en el anexo 2. A tal fin la empresa dotará a este Fondo con 36.000 euros en cada año de vigencia del convenio (año 2008 y año 2009).

En caso de necesidad, se ampliará el Fondo en los términos que las partes acuerden.

La amortización de los préstamos concedidos por este Fondo (capital e intereses) es recuperable por la Empresa.

Artículo 30.- Subvención para comida

La Empresa entregará a cada trabajador un vale de comida por cada día de asistencia al trabajo que permita realizar la comida en un lugar cercano al centro de trabajo.

Los importes diarios a percibir, con efectos a partir del 1-11-2008 y durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo serán los siguientes:

Periodos	Importe
Año 2008	9,40 euros
Año 2009	9,80 euros

Quien por el contrario no desee vale de comida sino el importe correspondiente, lo manifestará en el Departamento de Personal a fin de que se le abone en nómina.

La opción a que se refiere el párrafo anterior se realizará de forma semestral, no pudiéndose modificar durante ese periodo el sistema elegido.

Para poder percibir esta subvención será requisito necesario la adscripción al horario de jornada partida.

Artículo 31.- Complemento de la prestación por Incapacidad Temporal

En caso de I.T. por enfermedad común, maternidad, accidente no laboral y de trabajo y mientras dure la misma, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social ó de la Mutua hasta el 100% del salario fijo.

Artículo 32.- Seguro de vida

Con efectos de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, los supuestos de muerte o invalidez permanente absoluta estarán cubiertos por los capitales que se indican a continuación:

Años	Capital asegurado
2008 y 2009	14.000 euros

Artículo 33.- Seguro de accidentes

La Empresa suscribirá con una Compañía aseguradora una póliza de accidentes con resultado de muerte e invalidez permanente.

Estará acogido a dicha póliza el personal perteneciente a MBE y los riesgos asegurados por la misma serán exclusivamente los de muerte e invalidez permanente como consecuencia de accidentes, tanto en la vida privada como en el desempeño de la actividad laboral (las 24 horas del día). Se excluyen expresamente los accidentes que se produzcan como consecuencia de la práctica de deportes de los que se consideran de alto riesgo (pruebas de automovilismo o motorismo, alpinismo, submarinismo, etc.).

Con efectos de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, para la cobertura de muerte e invalidez permanente y en las condiciones estipuladas en el convenio anterior, los capitales asegurados para todo el personal incluido en Convenio, sin distinción de categorías será de la siguiente cuantía:

Años	Capital asegurado
2008 y 2009	65.000 euros

En caso de invalidez permanente parcial la indemnización a percibir se fijará con arreglo a los baremos establecidos en las condiciones generales de la póliza. Una copia de dichas condiciones generales se entregará al Comité de Empresa.

Los efectos de la póliza serán para aquellos accidentes que se produzcan después de la firma del presente Convenio.

La percepción de las cantidades antes indicadas es incompatible con las que pudieran corresponder a aquellos trabajadores que se encontraran incluidos en la "póliza fija" que la Empresa tiene suscrita con una Compañía aseguradora.

Artículo 34.- Premios de antigüedad

Quiénes durante los años de vigencia del presente convenio cumplieran 25 ó 40 años de servicios a la empresa, percibirán durante el primer semestre del año, un premio con los siguientes importes netos:

Año	25 años	40 años
2008	1.090 euros	1.200 euros
2009	1.200 euros	1.300 euros

CAPÍTULO V

RELACIONES LABORALES

Artículo 35.- Comité de Empresa. Horas sindicales y distribución

El crédito de horas, que de conformidad con el apartado e, del art. 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, corresponda a cada miembro del Comité de Empresa, de forma excepcional y temporal, podrá acumularse entre los mismos, en los siguientes supuestos:

1. Durante la negociación del Convenio Colectivo que sea de aplicación en su centro de trabajo. En este supuesto, la acumulación no podrá recaer en más de 2 miembros del Comité de Empresa y el número de horas acumuladas en cada uno de ellos no podrá exceder del resultado de multiplicar su crédito de horas individual por 1,5 veces.
2. Para asistencia a cursos de formación sindical, convocados por sus respectivas organizaciones sindicales. Para la aplicación de este supuesto, será necesaria la propuesta del Comité de Empresa y la autorización de la Dirección de Recursos Humanos.

Cuando el Comité de Empresa haya decidido efectuar acumulación del crédito horario, deberá comunicar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos los siguientes aspectos:

- a) Nombre de los miembros del Comité de Empresa en los que recaerá la acumulación de las horas y el de los miembros a los que haya que detracer las mismas.
- b) Motivo de dicha acumulación.
- c) El período de tiempo y horario al que afectará dicha situación.

En ningún caso, la acumulación del crédito de horas podrá suponer que algún miembro del Comité de Empresa quede relevado de prestar las funciones de su puesto de trabajo.

Artículo 36 - Notificación de sanciones

Con carácter previo a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, la Dirección de la Empresa comunicará al trabajador los cargos que contra él existen, informando de ello al Comité de Empresa y al Delegado de la Sección Sindical correspondiente, si lo hubiere.

Recibidos los cargos, el trabajador dispondrá de un plazo de tres días para hacer por escrito los descargos y alegaciones que estimara oportunos. De igual plazo dispondrá el Comité de Empresa y, en su caso, el Delegado Sindical.

A la vista de las alegaciones del trabajador y de las demás pruebas que se hayan recabado, la Dirección adoptará la postura que estime oportuna, comunicándosela al interesado, al Comité de Empresa y al Delegado Sindical, si lo hubiere.

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

Artículo 37.- Solución de problemas individuales

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

- 1.- Como primera instancia el interesado presentará la queja por escrito a su jefe inmediato, quien deberá contestar en un plazo máximo de cinco días laborables.
- 2.- De no recibir contestación de su jefe inmediato, o no considerándola satisfactoria, se cursará escrito al Departamento de Personal, quien concretará la naturaleza de la queja, contestando dentro de los 10 días laborables siguientes a la fecha de la recepción del escrito.
- 3.- En el caso de que el interesado considere insatisfactoria la resolución adoptada por el Departamento de Personal, se dará audiencia al mismo conjuntamente con un miembro del Comité de Empresa y el Delegado Sindical, si lo hubiere y el interesado lo considere oportuno.

En todo caso la resolución final se adoptará por el Departamento de Personal en el plazo de 5 días hábiles contados a partir de la fecha de la citada reunión, informando de ello al Comité de Empresa y al Delegado Sindical.

- 4.- En aquellas reclamaciones que por su contenido o materia tengan que dirigirse directamente a Personal, se contestarán en un plazo máximo de diez días hábiles.

Artículo 38 - Seguridad y salud laboral

Ambas representaciones se comprometen a seguir impulsando al máximo la Seguridad y Salud Laboral dentro de la Empresa, a través del Comité correspondiente.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral hará especial seguimiento para la eliminación de riesgos en el trabajo de mujeres en período de gestación.

Asimismo y por el grave efecto negativo que para la salud de los trabajadores está teniendo en algunas empresas el acoso moral en el trabajo, hace necesario llevar a cabo las medidas necesarias para evitar que estos hechos se produzcan en nuestra empresa.

Hasta que la legislación imponga otras normas, se pondrán señalizaciones en las salas de reuniones recomendando no fumar.

Artículo 39.- Política de Medio Ambiente

La Dirección de la Empresa tomará las medidas necesarias para minimizar los impactos negativos que sobre el medio ambiente y en los diferentes aspectos medioambientales tales como emisiones a la atmósfera, aguas residuales, gestión de residuos, incidencias ambientales, energía o gestión medioambiental, pueda implicar el desarrollo de sus actividades. Se compromete igualmente a garantizar una continuidad en el tiempo de lo anterior mediante la implantación de sistemas de gestión medioambiental y la fijación de una política y directrices medioambientales.

Artículo 40.- Desarrollo de Recursos Humanos

La necesidad de capacitar profesionalmente a los empleados, para que estos puedan asumir con las suficientes garantías los nuevos roles y las exigencias que las nuevas tecnologías requieren es un objetivo de este Convenio, circunstancia ésta que debe suponer, independientemente de la mejora permanente del equipo humano, un importante incremento en la empleabilidad de todos los trabajadores. Para apoyar estos objetivos, se acuerda que:

- La Dirección de la Empresa informe anualmente al Comité de Empresa, sobre el proyecto General de formación y trimestralmente informe sobre su desarrollo general y sectorial.
- La información sobre los planes de formación llegue a todos y cada uno de los trabajadores.
- Todo el personal, sin excepción, tenga acceso a la formación de nuevas tecnologías introducidas en la empresa, y que le afecten.

El tiempo efectivo empleado en cursos de formación, programados a instancias de la Empresa dentro de la estructura de la jornada laboral, se computará como de trabajo.

Artículo 41.- Plan de Igualdad

En cumplimiento de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se acuerda la creación de una comisión paritaria con el objetivo de promover y llevar a cabo un Plan de Igualdad.

Artículo 42.- Becarios

Ambas partes acuerdan la necesidad de potenciar la formación y la experiencia de jóvenes estudiantes. El número de becarios no podrá exceder del 12% de la plantilla, en cómputo anual.

Dirección y Comité de Empresa harán un seguimiento trimestral de los planes de formación y el desarrollo real de estas personas en MBE, para garantizar que se cumplan los objetivos propuestos.

Disposición final

Derogada la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica que venía regulando algunos aspectos no recogidos en el Convenio, las partes negociadoras acuerdan que su contenido, pese a que esté oficialmente derogado, continuará siendo de aplicación en aquellos aspectos que no se contemplen en el Convenio.

ANEXOS

• Anexo 1

Normas de Ascensos

• Anexo 2

Préstamos para vivienda

• Anexo 3

Reglamento de las Secciones Sindicales

• Anexo 4

Tablas Salariales año 2008

ANEXO 1

NORMAS DE ASCENSOS

Artículo 1. - Ámbito Personal

Las presentes normas afectarán a todo el personal de plantilla incluido en Convenio.

Artículo 2.- Ascensos

Para el ascenso de categoría se distinguen dos supuestos y procedimientos:

2.1 Para puestos vacantes no amortizables y puestos de nueva creación

La ocupación de estos puestos, sin distinción de categorías, se efectuará por el procedimiento de libre designación por la Dirección de la Empresa, en el que se observarán las siguientes reglas:

Si la Dirección de la Empresa tuviese elegido un candidato, tanto externo como de plantilla para la ocupación del puesto, no será necesario publicar convocatoria, siendo ocupado el mismo por el candidato designado por la Dirección; en caso contrario, la Dirección de la Empresa publicará en los tabloneros de anuncios la convocatoria de los puestos que se pretendan cubrir y que contendrá como mínimo los siguientes requisitos:

- Número de plazas a cubrir y sectores.
- Categoría y condiciones laborales.
- Nivel académico exigido.
- Contenido genérico del puesto.
- Plazo de presentación de candidaturas.

Adicionalmente los candidatos deberán reunir como mínimo los siguientes requisitos:

- Para aquellos puestos que por sus características peculiares sea previamente necesario realizar un reconocimiento médico, será preceptivo que los aspirantes sean declarados aptos por los Servicios Médicos de Empresa.
- Antigüedad mínima de 12 meses en el puesto de trabajo que se ocupe al momento de la solicitud.

La presentación de candidaturas a la convocatoria de puestos supone la aceptación tácita de sus condiciones.

El Departamento de Personal recepcionará los escritos de presentación de candidaturas.

El proceso de selección se efectuará conjuntamente entre el sector de Recursos Humanos y el Jefe del sector respectivo.

La Dirección irá informando al Comité de Empresa en las distintas fases del proceso de selección.

El candidato elegido consolidará las condiciones de su nuevo puesto de trabajo a partir de la fecha de ocupación del mismo. No obstante, si transcurriesen tres meses sin que la ocupación efectiva se hubiera producido, el candidato consolidará estas condiciones a partir de ese momento.

2.2 Reclasificaciones profesionales

Se entiende por reclasificación profesional, la promoción de categoría del ocupante de un puesto de trabajo en el que se hayan producido variación de tareas y/o responsabilidades sustanciales.

Para las reclasificaciones del personal se seguirán los siguientes procedimientos:

A) Categoría de Técnico Especialista:

La asignación de esta categoría se efectuará por el procedimiento de libre designación por la Dirección de la Empresa.

B) Para la asignación del resto de las categorías incluidas en Convenio:

Las solicitudes de reclasificación podrán presentarse en el Sector de Personal, por el Jefe de Sector respectivo o bien por el propio interesado a la que se adjuntará la descripción actualizada de tareas. El Departamento de Personal dará traslado de las mismas al Comité de Empresa, al objeto de que éste pueda analizarlas antes de la reunión que se mantenga al efecto.

Analizada la solicitud por el Sector de Personal, éste planteará el caso al Comité de Empresa, pudiéndose dar las siguientes situaciones:

- Que el Sector de Personal y el Comité de Empresa estén de acuerdo en que el trabajador realiza funciones de categoría superior, en cuyo caso se otorgará la categoría y el salario correspondiente a la misma, con efectos de la fecha de solicitud.
- Que ambas partes no estén de acuerdo, en cuyo caso no se otorgará nueva categoría ni salario.

En todo caso el Sector de Personal contestará a las solicitudes en un plazo máximo de un mes, contado a partir de la fecha de recepción de las mismas, pudiendo el interesado, de no estar conforme con dicha resolución, reclamar ante la Jurisdicción Laboral.

Artículo 3º.- Puestos excluidos del ámbito personal del Convenio que no sean de estructura

Al objeto de que el personal pueda tener opción a estos puestos, la Dirección de la Empresa publicará las plazas autorizadas en los tabloneros de anuncios. La Dirección de la Empresa decidirá libremente ocuparlos con alguno de los aspirantes o con personal del exterior.

ANEXO 2

PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA

Artículo 1º.- Finalidad

El objeto de estos préstamos es el de facilitar la Empresa una ayuda económica para quienes careciendo de vivienda adecuada a sus necesidades no dispusieran de los recursos necesarios para alcanzar la propiedad o habitabilidad de la misma.

Artículo 2.- Cuantía

Límite máximo de concesión 7.500 euros para compra y 4.000 euros para reparación de la propia vivienda. En el supuesto de darse excedente al final del año, se podrían conceder ayudas para la formalización de escrituras.

Artículo 3.- Intereses

El 4% anual en los préstamos que se concedan a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 4.- Plazo

8 y 4 años para compra y reparación, respectivamente.

Artículo 5.- Garantía

Fundamentalmente la garantía personal del prestatario.

Artículo 6.- Condiciones para solicitar estos créditos

- 1) Tener necesidad de vivienda.
- 2) Ser fijo en plantilla.

Artículo 7.- Solicitudes

Se recogerán y entregarán en el Departamento de Personal quien dirigirá copia de las mismas a los componentes de la Comisión Paritaria.

Artículo 8.- Comprobación de situación

La comprobación de los datos aportados por los interesados con la situación real de necesidad de vivienda será realizada por la Comisión de Vivienda.

Artículo 9.- Concepto de necesidad

Lo determinará la Comisión Paritaria.

Artículo 10.- Comisión de Vivienda

Está compuesta por representantes del Comité de Empresa y representantes de la Dirección. Las reuniones de esta Comisión serán trimestrales como mínimo. La misión de esta Comisión Paritaria será la de conceder el préstamo de acuerdo con las bases preestablecidas. La no concesión del crédito por la Comisión Paritaria llevará consigo automáticamente la imposibilidad de solicitarlo nuevamente en un plazo de un año contado a partir de la comunicación, salvo que varíen esencialmente las condiciones de vivienda y familiares del interesado.

Artículo 11.- Cancelación de deuda

En el supuesto de que el (la) prestatario (a) causase baja en MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A., por cualquier motivo o circunstancia, ambas partes convienen expresamente que la Empresa retenga de la liquidación o finiquito que al efecto se realice, la suma necesaria para la total cancelación del préstamo y sus intereses.

En el caso de que el importe de liquidación o finiquito no fuese suficiente para cubrir la totalidad del saldo del préstamo y sus intereses el (la) prestatario (a) deberá optar en el plazo máximo de QUINCE DÍAS (15) a contar desde la fecha de la baja entre:

- A) Cancelar mediante su pago en metálico el saldo del préstamo e intereses.
- B) Garantizar su pago en los plazos estipulados mediante aval bancario.

Si transcurrido el aludido plazo de quince días (15) el (la) prestatario (a) no hubiese procedido a la cancelación del préstamo o a aportar el aval bancario que garantice su reintegro, MERCEDES-BENZ ESPAÑA, S.A., podrá considerar resuelto de pleno derecho este contrato sin necesidad de requerimiento alguno y reclamar la cantidad que resulte pendiente con sus intereses, siendo en tal caso con cargo al prestatario (a) los gastos que se originen incluso honorarios de Letrado y derechos del Procurador.

El Préstamo concedido por la Empresa será transferido al vendedor o al interesado mediante presentación de documentación de compra. En el supuesto de reparación, la cantidad será directamente entregada al contratista o al propio interesado previa justificación de ello.

Artículo 12.- Prioridad

La Comisión Paritaria a la hora de conceder los préstamos tendrá principalmente en cuenta el siguiente orden de prioridad:

1. Desahucio.
2. Por compra obligada de la vivienda por carecer de ella en propiedad.
3. Reparación urgente de la vivienda.

Cualquier falseamiento de los datos aportados supondrá la obligación por parte del interesado de reintegrar la totalidad de la cantidad percibida de forma inmediata.

ANEXO 3

REGLAMENTO DE SECCIONES SINDICALES

La Dirección de la Empresa reconoce 1 Delegado por cada Sección Sindical, de los Sindicatos a los que la Ley les otorga la condición de más representativos y que estén constituidas en cada uno de los centros de trabajo de Alcobendas/Pinto.

Se acuerda complementar lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/85 de 2 de agosto) en los siguientes aspectos:

A) Los Sindicatos a los que la LOLS confiere el carácter de más representativos a nivel estatal, que tengan implantación en más de un Comité de Empresa de MBE o aquéllos con implantación en tres Comités de Empresa de MBE podrán designar un representante, o excepcionalmente hasta dos, de cada centro de trabajo para que pueda asistir trimestralmente a la reunión que, con carácter intercurrentes pueda celebrarse en la sede de sus respectivas organizaciones sindicales.

La Empresa abonará los gastos correspondientes a los desplazamientos de los designados y dietas de los mismos, que serán de un día completo para cada uno de ellos, ampliable, en su caso, a dos por razones de transporte.

B) En el supuesto de ser designado un miembro del Comité de Empresa como Delegado Sindical, las horas que le correspondan como Delegado podrá acumularlas a las que le correspondan como miembro del Comité de Empresa.

C) Las horas retribuidas que correspondan a los Delegados de las Secciones Sindicales podrán ser utilizadas, a opción de las propias Secciones Sindicales, de una de las siguientes maneras:

1. Directa e íntegramente por el Delegado Sindical.
2. Por varias personas de la ejecutiva de la Sección Sindical, distinguiéndose dos supuestos:

A) Si corresponde un Delegado Sindical: el uso de horas podrá realizarlo dicho Delegado, así como otro miembro de la ejecutiva de la Sección Sindical designado por la misma.

B) Si corresponden dos Delegados: el uso de horas podrán realizarlo los mismos y dos miembros más de la ejecutiva de su Sección Sindical, designados por la misma.

Para aquellas Secciones Sindicales que opten por el segundo de los supuestos antes mencionados (párrafo nº 2) deberán comunicar anualmente al Departamento de Personal el nombre de las personas que podrán hacer uso de ese derecho, así como las sustituciones que de las mismas se puedan producir en ese período.

En el supuesto de optar por esta posibilidad de reparto de horas en favor de personas no Delegados Sindicales, ello no supondrá en ningún caso el traslado a las mismas de las garantías que a los Delegados les pudiera corresponder por tal condición de Delegados Sindicales.

La utilización de las horas, tanto por los Delegados como por sus posibles sustitutos, deberá comunicarse al Departamento de Personal con la suficiente antelación, al objeto de que la Empresa pueda planificar la sustitución de dichas ausencias. De coincidir varias peticiones que puedan afectar a un mismo sector productivo, se dará preferencia a la Sección Sindical que antes lo hubiera solicitado.

D) Las Secciones Sindicales a las que correspondiera más de un Delegado Sindical, deberán designar a uno de ellos para que sirva de interlocutor y responsable de la Sección Sindical ante el Departamento de Personal y la Dirección de la Empresa.

Con independencia de las reuniones que las Ejecutivas de las Secciones Sindicales estimen oportuno celebrar fuera del horario de trabajo, tendrán derecho a una reunión trimestral dentro del horario laboral del centro de trabajo.

ANEXO 4

TABLAS SALARIALES AÑO 2008 (2 POR 100 PROVISIONAL IPC PREVISTO)

Mercedes-Benz España, S.A. ALCOBENDAS Y PINTO (MADRID)					
TABLAS SALARIALES 2008 (2,0% provisional)					
Categoría	Nivel salarial	Importe en Euros			
		Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Hora extra
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS					
Tecnico Espta.	H	29.663,27	2.118,81	2.118,81	24,19
	I	31.981,63	2.284,40	2.284,40	26,10
	I2	33.733,36	2.409,53	2.409,53	27,50
	J	35.485,09	2.534,65	2.534,65	28,98
	K	37.156,85	2.654,06	2.654,06	30,36
	L	38.947,84	2.781,99	2.781,99	31,78
	M	40.620,46	2.901,46	2.901,46	33,16
	N	42.532,84	3.038,06	3.038,06	34,73
	O	44.851,34	3.203,67	3.203,67	36,60
Inspector Téc.	A	33.395,49	2.385,39	2.385,39	27,26
	B	34.018,24	2.429,87	2.429,87	27,77
	C	35.121,37	2.508,67	2.508,67	28,66
	D	36.369,02	2.597,79	2.597,79	29,67
Jefe 1ª	A	30.912,92	2.208,07	2.208,07	25,25
	B	31.650,33	2.260,74	2.260,74	25,83
	C	33.118,03	2.365,57	2.365,57	27,03
	D	33.942,56	2.424,47	2.424,47	27,71
Encargado	A	27.905,40	1.993,24	1.993,24	22,78
	B	30.495,51	2.178,25	2.178,25	24,89
	C	31.373,73	2.240,98	2.240,98	25,60
	D	33.117,18	2.365,51	2.365,51	27,03
Jefe 2ª	A	27.239,81	1.945,70	1.945,70	22,27
	B	29.755,09	2.125,36	2.125,36	24,29
	C	30.329,58	2.166,40	2.166,40	24,78
	D	30.912,92	2.208,07	2.208,07	25,25
Oficial 1ª	A	25.171,07	1.797,93	1.797,93	17,97
	B	26.009,73	1.857,84	1.857,84	18,66
	C	26.801,99	1.914,43	1.914,43	19,31
	D	27.239,81	1.945,70	1.945,70	22,27
Oficial 2ª	A	24.205,74	1.728,98	1.728,98	17,20
	B	24.621,72	1.758,69	1.758,69	17,52
	C	25.021,56	1.787,25	1.787,25	17,87
	D	25.171,07	1.797,93	1.797,93	17,97
Auxiliar	A	23.014,36	1.643,88	1.643,88	16,36
	B	23.233,27	1.659,52	1.659,52	16,51
	C	23.666,67	1.690,48	1.690,48	16,89
	D	24.205,74	1.728,98	1.728,98	17,20
OBREROS					
Oficial 1ª	A	25.468,52	1.819,18	1.783,51	18,24
	B	26.312,76	1.879,48	1.842,63	18,89
	C	27.106,01	1.936,14	1.898,18	19,56
	D	30.472,81	2.176,63	2.133,95	22,32
Oficial 2ª	A	24.502,91	1.750,21	1.715,89	17,43
	B	24.924,03	1.780,29	1.745,38	17,78
	C	25.321,72	1.808,69	1.773,23	18,08
	D	25.468,52	1.819,18	1.783,51	18,24
Oficial 3ª	A	23.462,75	1.675,91	1.643,05	16,73
	B	23.547,43	1.681,96	1.648,98	16,80
	C	23.982,12	1.713,01	1.679,42	17,15
	D	24.502,91	1.750,21	1.715,89	17,43
Conductores	A	24.978,58	1.784,18	1.749,20	17,82
	B	25.784,82	1.841,77	1.805,66	18,46
	C	26.608,07	1.900,58	1.863,31	19,14
	D	27.224,39	1.944,60	1.906,47	19,65