

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 28 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Manufacturas y Accesorios Eléctricos, S. A. (código número 28012372012003).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Manufacturas y Accesorios Eléctricos, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 17 de julio de 2025, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta 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 el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 28 de noviembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

PREÁMBULO**DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO**

El presente Convenio Colectivo para la plantilla de la Empresa MANUFACTURAS Y ACCESORIOS ELÉCTRICOS, S. A. (MAESA), ha sido negociado y acordado por una representación del Comité de Empresa (CC.OO. y U.G.T.) 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.

VI CONVENIO COLECTIVO MAESA 2.023 – 2.029**CAPÍTULO PRIMERO. ÁMBITO Y DENUNCIA.****1. ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente convenio entrará en vigor el 1 de junio del 2.023 y finalizará el 31 de diciembre del 2.029.

2. DENUNCIA DEL CONVENIO.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres 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 periodo 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 tres meses el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero del 2.030 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 (Madrid).

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 el Comité de Empresa y la Dirección.

6. CONCURRENCIA NORMATIVA.

Cuando alguna norma laboral no haya sido pactada y prevista en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el art. 3 del ET.

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 ésta, respetando en todo caso el art. 3 del E.T.

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 SEGUNDO: 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, comarcales 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 aplicará si en cómputo anual y por todos los conceptos superasen el nivel total del Convenio.

11. GARANTÍA PERSONAL.

Se respetarán las garantías personales que con carácter de cómputo anual excedan del convenio manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPÍTULO TERCERO: CONDICIONES ECONÓMICAS.**12. ACTUALIZACIÓN SALARIAL.**

Los sueldos y salarios brutos contenidos en el presente Convenio para el período comprendido entre el 1 de junio del 2.023 y el 31 de diciembre del 2.029 se incrementarán de la siguiente forma:

- 1,5% al periodo comprendido entre el 1 de junio y 31 de diciembre de 2023.
- 3% al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.
- 2,5% al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.
- 2,5% al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.
- 2% al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2027.
- 2% al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2028.
- Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2029, se aplicará a partir del 1 de enero de 2.030 el IPC interanual al 31 de diciembre de 2029, con el límite máximo del 3%.

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

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

13. REVISIÓN SALARIAL.

Si el IPC interanual establecido por el I.N.E. para el conjunto nacional al 31 de diciembre de cada uno de los periodos de la vigencia del Convenio, calculado sobre la misma fecha del año anterior, hubiese superado los porcentajes de incrementos pactados, la Empresa ajustara la tabla de retribuciones correspondiente al año en ejercicio en el sentido de incorporar el exceso superado, con el límite pactado en los párrafos siguientes.

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

En caso de producirse la revisión salarial se aplicará como sigue:

- Periodo comprendido entre el 1 de junio y 31 de diciembre de 2023, diferencia entre el 1.5% y el 1.7%.
- Periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, sin revisión salarial.
- Periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, diferencia entre el 2,5% y el IPC real hasta el límite máximo del 3,5%.
- Periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026, diferencia entre el 2,5% y el IPC real hasta el límite máximo del 3,5%.
- Periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2027, diferencia entre el 2% y el IPC real hasta el límite máximo del 3%.

- Periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2028, diferencia entre el 2% y el IPC real hasta el límite máximo del 3%.
- Periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2029, revisión salarial del IPC real con el límite mínimo del 0% y máximo del 3%.

14. ORGANIZACIÓN DE TRABAJO.

En la implantación de sistemas de organización de trabajo, así como modificaciones y sustituciones, se procederá de la siguiente forma:

- La Dirección informará previamente al Comité de Empresa de las implantaciones y modificaciones que piensa efectuar.
- El Comité de Empresa valorará esta información en un plazo máximo de 20 días.
- 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.
- Estos cambios o estudios no impedirán la implantación de estas modificaciones, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Nuevas tecnologías. Se generalizará el uso del portal del empleado para toda la plantilla de MAESA. No obstante, todo el personal que lo necesite podrá solicitar copia en papel de cualquier documento que precise en RRHH.

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 nº 2 que forma parte de este Convenio.

Departamento de matricería: las personas trabajadoras que forman el departamento deberán dominar las siguientes competencias básicas: torno, fresadora, electroerosión, pulido y ajustes.

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

NOTA:

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

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

16. INCENTIVOS Y MÉTODOS Y TIEMPOS.

Se ajustarán los tiempos de toda la planta al sistema de MTM, salvo en inyección pura (coger tapa/carcasa, sin necesidad de procesos añadidos).

Los tiempos que tuvieran MTM antes del 31 de mayo del 2.018, se mantendrán.

Todas aquellas personas de inyección con una antigüedad anterior al 1 de junio del 2.014 tendrán la oportunidad de cambiar de sección y poder así trabajar con MTM.

Ambos sistemas de incentivos (REFA y MTM) se mantienen para la plantilla de MAESA contratada con anterioridad al 01 de junio del 2.014, 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), sólo 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 % de los minutos totales en cada uno de los sistemas, dicha prima se abonará 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 2,53 € por cada día que logre superar el 122 % 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 %. 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, las personas trabajadoras, 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. 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, etc.
2. La comisión de tiempos del Comité de Empresa, juntamente con Métodos y Tiempos, estudiarán la posibilidad de modificar aquellos tiempos actuales que se consideran 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. 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. 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.
5. La toma de tiempos de los nuevos productos arrancará 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. Un tiempo definitivamente establecido sólo se podrá modificar nuevamente, si existen cambios sustanciales en el proceso.
7. El tiempo de adaptación para el personal que trabaje 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 ocho 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 ente 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 (Workshop).

Estos grupos de trabajo tendrán una limitación temporal de 2 a 3 tres meses, pudiéndose ampliar estos tiempos previo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección.

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 realizada en su día al nuevo sistema de clasificación profesional por grupos y niveles salariales en línea con el Convenio Provincial de la Industria del Metal, en este Convenio se mantiene la conversión de los salarios del anterior convenio colectivo, así como de algunos complementos personales y/o de puesto de trabajo, manteniéndose los conceptos salariales de aquellas personas trabajadoras que ya lo tienen:

“**EX CATEGORÍA**” que representa la diferencia salarial entre los nuevos salarios y los anteriores de tablas, para el personal con contrato anterior al 31/05/2014.

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 en nocturnidad, pagas extraordinarias, vacaciones, I.T., horas extraordinarias, etc., al igual que los conceptos originales.

“**EX SALARIO**” que representa la cantidad correspondiente a los complementos salariales que desaparecieron (prima de productividad, prima de eficiencia, prima de MTM de jefe de equipo, prima de mantenimiento, prima de calidad y prima de matricería). Las cantidades correspondien-

tes a estas primas se calcularon en base al promedio individual de los doce meses, comprendidos entre el 01 de junio del 2.013 y el 31 de mayo del 2.014.

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 PUESTOS DE TRABAJO.

Los complementos salariales se liquidarán de la siguiente forma:

Primero. PLUS PERSONAL A.

La antigüedad pasa a denominarse PLUS PERSONAL A que, como tal, representará la antigüedad real de cada persona trabajadora de MAESA a 01 de junio de 1.999. 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, I.T., y horas extraordinarias, etc., que el concepto original. Este concepto será de carácter indefinido y no será absorbible ni compensable.

Segundo. PLUS PUESTO DE TRABAJO.

Se crea un complemento para todos los oficiales de 1ª de grupo de operarios y técnicos de organización de 2ª, que no cobren ni Ex Categoría ni Ex Salario. Este complemento podrá alcanzar hasta un 20% sobre el salario tabla con los mismos incrementos que los aplicados en las tablas y tendrá la misma incidencia en nocturnidad, pagas extraordinarias, vacaciones, I.T., y horas

extraordinarias, que los conceptos de Ex Categoría y Ex Salario. Este concepto será de carácter indefinido y no será absorbible ni compensable.

Tercero. NOCTURNIDAD.

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

Cuarto. 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:	4,07 € día de trabajo.
Noche:	5,42 € día de trabajo.
Fin de semana: Contrataciones a tiempo parcial	18,07 € día de trabajo.
Calendario en fin de semana	41,00 € día de trabajo.

Quinto. CENAS.

Todo el personal que trabaje en turno de noche cobrará 2,96 € 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

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se pagará una prima de 679,06 € a cada persona trabajadora 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 considera como escalones las siguientes situaciones:

- Turno de día (mejor escalón).
- Turno de mañana fijo,
- Turnos alternos de mañana – tarde.
- Turno de tarde fijo.
- Turnos alternos tarde – noche.
- Turno de mañana – tarde – noche.
- Turno de noche fijo (peor escalón).

Se pagará una prima de 634,25 € a las personas trabajadoras que voluntariamente decidan trabajar la mitad de los fines de semana y festivos.

Se pagará una prima de 1.268,46 € a todas las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora causará 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 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 se liquidarán según el siguiente cuadro, 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.

VIAJES NACIONALES							
EPAÑA			HOTEL	DESAYUNO	COMIDA	CENA	TOTAL
Día completo	Ciudades Ppales	Mad, Barc, Val		8	25	25	58
	Otras ciudades			8	20	20	48
Descuento desayuno	Ciudades Ppales	Mad, Barc, Val					5.8
	Otras ciudades						4.8
Descuento por invitación	Ciudades Ppales	Mad, Barc, Val					19.14
	Otras ciudades						15.84
Noches casa familiar	Ciudades Ppales	Mad, Barc, Val					29,00
	Otras ciudades						24,00
VIAJES INTERNACIONALES							
CZESK REPUBLIC			HOTEL	DESAYUNO	COMIDA	CENA	TOTAL
Día completo	Ciudades Ppales	Prague, Mlada Boleslav		10	20	30	60
	Otras ciudades			8	15	25	48
FRANCE			HOTEL	DESAYUNO	COMIDA	CENA	TOTAL
Día completo	Ciudades Ppales	Paris (25km), Lyon, Marseille, Lille, Strasbourg		15	28	35	78
	Otras ciudades			8	26	30	64
GERMANY			HOTEL	DESAYUNO	COMIDA	CENA	TOTAL
Día completo	Ciudades Ppales	Cologne, Frankfurt, Munich, Augsburg, Fulda, Hanover, Stuttgart, Berlin, Dusseldorf		15	25	35	75
	Otras ciudades			8	26	30	64
ROMANIA			HOTEL	DESAYUNO	COMIDA	CENA	TOTAL
Día completo	Todas las ciudades			8	17	20	45
SLOVAKIA			HOTEL	DESAYUNO	COMIDA	CENA	TOTAL
Día completo	Todas las ciudades			10	20	25	55
UK			HOTEL	DESAYUNO	COMIDA	CENA	TOTAL
Día completo	Todas las ciudades			£12	£15	£30	£57
Descuento desayuno		-10% Dieta total					
Descuento por invitación		-1/3 Dieta total					
Noches casa familiar		-50% Dieta total					

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 % de recargo sobre la hora ordinaria, que se calcula de la siguiente forma:

$$(\text{SALARIO CONVENIO} + \text{EX CATEGORÍA} + \text{PLUS PERSONAL A}) \text{ DÍA} \times 335 = \text{H. ORDINARIA} + 75 \%$$

$$1.738$$

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

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 de su realización.

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

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

$$\text{HORA EXTRAORDINARIA} = \text{HORA ORDINARIA} + 75 \%$$

La compensación en tiempo libre será a elección del trabajador, no pudiéndose acumular más de 5 días de horas extras que se corresponden con 9 días de tiempo libre, avisando a la empresa con una semana de antelación al disfrute.

El periodo de tiempo para poder disfrutar las horas será de un año a contar desde la realización de las mismas, excluyendo los periodos de I.T.

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

24. ACCIDENTE DE TRABAJO.

Las bajas por accidente de trabajo/enfermedad profesional serán abonadas al 100 % del salario total efectivo, liquidado según el promedio de los últimos tres meses trabajados inmediatos al accidente, 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 periodo de vacaciones, el trabajador tendrá derecho al disfrute de las mismas según el artículo 31 de este Convenio.

Las bajas por accidente laboral / enfermedad profesional que no superen la semana y que afecten a dos meses consecutivos, tendrán en la prima de asistencia repercusión en uno solo de los meses.

25. ENFERMEDAD COMÚN.

1. La Empresa abonará desde el primer día de baja en los casos de I.T. por enfermedad común, incluidos los periodos de gestación o nacimiento un complemento sobre la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar por uno o ambos conceptos el 100 % del salario total.
2. El 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 0,90 € (MOD) y 2,37 € (MOI). Estas cantidades estarán sujetas a todos los incrementos de tabla y no serán compensables ni absorbibles.

3. Los casos de enfermedad común (I.T.) que coincidan total o parcialmente con el periodo de vacaciones, el trabajador tendrá derecho al disfrute de las mismas según el artículo 31 de este Convenio.
4. 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. 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. Si en el transcurso de baja por enfermedad, accidente o nacimiento hubiese un aumento de salario para la plantilla, se aplicará automáticamente tal aumento.
7. Si el absentismo global del mes en cuestión fuese mayor del 4 % se procederá de la siguiente manera: a todas las personas trabajadoras con un absentismo superior al 12% o más de tres bajas o recaídas en los doce meses anteriores a las mismas, la Empresa no les abonará ningún complemento de I.T.

8. Para el personal eventual este mismo porcentaje (12 %) se utilizará como referencia para la exclusión de la bolsa de trabajo, todo ello valorado y consensuado con el Comité de Empresa.

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

26. ASISTENCIA MÉDICA.

Todas las personas trabajadoras dispondrán del tiempo retribuido para asistencia médica que se detalla a continuación y debidamente justificado:

General o cabecera:	16 horas de consulta al año.
Especialistas Seguridad Social:	El tiempo necesario.

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

Especialistas que no pertenecen a la Seguridad Social:

Consulta: Se considerará como medicina general (16 h/año)

Pruebas específicas / tratamientos médicos: Se considerará como médico especialista.

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

Utilizando transporte público:

Torrejón de Ardoz	1 hora y 30 minutos	y	precio transporte.
Alcalá de Henares	3 horas	y	precio transporte.
Madrid	4 horas	y	precio transporte.

Utilizando coche propio:

Torrejón de Ardoz	35 minutos	y	4,77 € de gasolina.
Alcalá de Henares	1 hora	y	9,07 € de gasolina.
Madrid	3 horas	y	13,58 € de gasolina.

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.

NOTA:

Las 16 horas de medicina general o cabecera podrán ser utilizadas para acompañar al cónyuge, padres e hijos a consulta médica o de especialistas, o para asuntos escolares de hijos/as menores de 16 años.

Estas 16 horas también se podrán utilizar para que el propio trabajador las utilice en asistencia médica de especialista que no pertenezca a la seguridad social; en el caso que el trabajador no cuente con las 16 horas disponibles o bien no quiera utilizarlas, este podrá solicitar el cambio de turno a la Empresa, la cual concederá el cambio. Este cambio de turno no computará en los días de cambio de turno por parte de la persona trabajadora.

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.

Para médicos especialistas que no sean de la seguridad social no se abonará ni tiempo de desplazamiento ni abono de transporte.

CAPÍTULO CUARTO. JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL**27. JORNADA.****1.- Jornada Anual**

El número de horas efectivas durante la vigencia del convenio será de:

Desde el año 2.023 al año 2.029 Anual: 1.743 horas.

Diaria: 8 horas y 3 minutos.

El calendario laboral se realizará para el período de año natural.

En ningún caso los días de trabajo efectivo superarán los 217.

2.- Jornada irregular:

Se fija una jornada irregular de 64 horas máximas 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 de Empresa, 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 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, éstas se compensarán como horas extraordinarias.

Si el resultado es que el trabajador debe horas a la Empresa después de un 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.

- g. La aplicación de la jornada irregular no afectará negativamente al cobro del ningún concepto económico, excepto al destajo, el cual 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 existen dificultades reales para desplazarse a MAESA.
- i. En caso necesario el Comité de Empresa y la Dirección podrán acordar incrementar el número de horas.

3.- Desconexión Digital

Se reconoce y garantiza el "derecho a la desconexión digital" para todos los empleados de Manufacturas y Accesorios Eléctricos, S. A.

Como tal, excepto en los casos de urgencia o gravedad indicados como tales, no se puede reprochar a ningún empleado por no haber respondido a una solicitud durante sus períodos de descanso o suspensión del contrato de trabajo (a modo de ejemplo meramente enunciativo: descanso diario y semanal, días festivos, permisos, licencias, vacaciones, procesos de incapacidad temporal...)

Este principio no se aplicará a los empleados que pudieran estar en servicio de guardias retribuidas.

En este sentido y de conformidad con el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales establece; "El empleador, previa audiencia a los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática".

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 la 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 con contrato a tiempo parcial que trabajan sábados, domingos y festivos.

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

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

Los calendarios de fin de semana se podrán negociar en ocasiones extraordinarias cada seis meses, siempre acordándolo con el Comité de Empresa.

CUADROS DE HORARIOS

Turno general, la permanencia será de:	07 h y 50 minutos	a	16 h y 33 minutos
Bocadillo:	1ª pausa	09 h y 20 minutos	a 09 h y 30 minutos.
	2ª pausa	09 h y 40 minutos	a 09 h y 50 minutos.
Comida:	13 h y 45 minutos	a	14 h y 15 minutos
Secciones con dos turnos de trabajo.			
Primer turno	06 h y 17 minutos	a	14 h y 30 minutos
Segundo turno	14 h y 17 minutos	a	22 h y 30 minutos

Bocadillo:	Primer turno:	08 h y 40 minutos	a	08 h y 50 minutos
		09 h y 20 minutos	a	09 h y 30 minutos
		09 h y 40 minutos	a	09 h y 50 minutos
	Segundo turno:	19 h y 00 minutos	a	19 h y 10 minutos
Comida:	Primer turno	14 h y 35 minutos	a	15 h y 05 minutos
	Segundo turno	13 h y 45 minutos	a	14 h y 15 minutos
Secciones con tres turnos de trabajo:				
Primer turno		06 h y 17 minutos	a	14 h y 30 minutos
Segundo turno		14 h y 17 minutos	a	22 h y 30 minutos
Tercer turno		22 h y 17 minutos	a	06 h y 30 minutos
Bocadillo:	Primer turno:	08 h y 40 minutos	a	08 h y 50 minutos
		09 h y 20 minutos	a	09 h y 30 minutos
		09 h y 40 minutos	a	09 h y 50 minutos
	Segundo turno:	19 h y 00 minutos	a	19 h y 10 minutos
	Tercer turno:	00 h y 30 minutos	a	00 h y 40 minutos
Comida:	Primer turno	13 h y 45 minutos	a	14 h y 15 minutos
	Segundo turno	14 h y 30 minutos	a	15 h y 00 minutos

Estas pausas no se considerarán de trabajo efectivo.

NOTAS:

La jornada del turno de noche se distribuirá de domingo a jueves, iniciándose el domingo a las 22:17 horas y finalizando el viernes a las 6:30 horas, con la excepción de aquellas semanas que coincidan con puentes o festivos.

Para todo el personal de MAESA con jornada de turno general (07:50 a 16:33), se le permite terminar la jornada laboral del viernes a las 15:00, siempre que se haya recuperado el tiempo, a lo largo de la semana.

29. FORMA DE PAGO

Mensualidad

Se cobrará en dos partes, la primera parte el día 27 de cada mes y la segunda parte, el cuarto día laborable del mes siguiente, donde se abonarán las diferencias de complementos, turnos, destajo, etc. No obstante, si el día 27 coincidiese con un sábado, se cobrará el viernes, día 26, y si el día 27 coincidiese con 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, en concepto de paga extra de verano y el 15 de diciembre, en concepto de paga extra de navidad.

30. CAMBIO DE TURNO

Todas las personas trabajadoras, tendrán la posibilidad de cambiar el turno de trabajo cinco días laborables al año, previa notificación con siete 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 % del total de la plantilla.
- Agosto: No podrá ser inferior al 55 % de la plantilla.
- Septiembre: La empresa decidirá, según las necesidades de producción, el porcentaje necesario, que nunca excederá del 15 % del total de la plantilla.

Las vacaciones anuales se fijarán y comunicarán 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 1º y 3º 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.

Por necesidades de producción podrán concederse entre dos meses, (dentro del periodo vacacional) de la siguiente manera:

Tres semanas consecutivas en un mes, y la cuarta en el mes anterior o posterior, y siempre de forma consecutiva a las tres semanas anteriores o posteriores. Salvo acuerdo entre partes.

En los turnos de vacaciones habrá servicio de transporte para los usuarios habituales.

En el mes de agosto y siempre que no exista servicio de comedor, la Empresa abonará 5,48 € 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 al 31 de diciembre del año en cuestión si así lo justifica el contrato.

Para el personal contratado antes del 30 de abril de cada año se aplicará la misma norma que al personal fijo.

Para el personal contratado después del 30 de abril se podrá dar vacaciones fuera del periodo vacacional con acuerdo entre ambas partes y siempre a elección del trabajador.

En el supuesto de no haber podido disfrutar las vacaciones total o parcialmente antes de empezar el disfrute de éstas, así como una vez iniciadas, por haber coincidido estas con una I.T., 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 situación de I.T. derivada de embarazo, parto, lactancia, nacimiento, o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el caso de situación de I.T. derivada de enfermedad común, el nuevo periodo de disfrute se pactará atendiendo al Art. 38 del E.T. En el supuesto de I.T., derivada de accidente laboral y/o enfermedad profesional, el trabajador también tendrá la opción de disfrutar el 100 % de sus vacaciones pendientes a continuación del período de baja.

Una vez reincorporado al trabajo y en el plazo de 30 días, la empresa y el trabajador fijarán de común acuerdo las fechas del disfrute de su periodo vacacional, pudiendo ser efectivo desde el primer desde su reincorporación.

32. CAMBIO POR VACACIONES

Todas las personas trabajadoras podrán cambiar cuatro días por vacaciones, avisando a la empresa con siete días de antelación al disfrute de éstos, según el siguiente criterio:

- 2 días. La persona trabajadora, elegirá cuando quiere disfrutarlos y los recuperará en la última semana de su periodo vacacional, siempre que la empresa esté abierta.
- 2 días. No podrán acumularse a puentes o festivos (exceptuando sábados y domingos), y tendrán que recuperarse en la última semana de su periodo vacacional, siempre que la empresa esté abierta.

De los 4 días de cambio por vacaciones uno de ellos podrá fraccionarse por horas.

Con el 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 %).

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 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 de 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 2º grado de parentesco se especifica en el anexo nº 1: TABLA "A" de permisos retribuidos.

Las horas de lactancia serán acumulables a elección de la persona trabajadora, y podrán acumularse con el periodo de nacimiento.

34. EXCEDENCIAS

Para atender al cuidado de cada hijo/a de hasta 14 años, tanto natural como adoptado, así como en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia que no será superior a tres años. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de éste, que será también de tres años, pondrá fin al que en su caso se viniera disfrutando.

En los supuestos de familiares hasta 2º 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 tres años.

El segundo grado de parentesco, se especifica en el anexo nº 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 QUINTO. INICIACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

35. CONTRATACIÓN

Todas las personas trabajadoras con cualquier tipo de contrato temporal tendrán los mismos derechos y condiciones que el personal fijo.

PERIODOS DE PRUEBA

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

Técnicos y titulados: Tres meses,

Resto de trabajadores: Un mes.

INDEMNIZACIONES POR FIN DE CONTRATO

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

A.- 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.

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.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las reflejadas en el Art. 35.3 del E.T.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que las personas trabajadoras 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 de la siguiente forma:

$$335 / 216 = 1,55$$

Las pagas extraordinarias, se abonarán de la siguiente manera:

$$\text{días de trabajo} \times 60 / 216.$$

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

$$\text{días de trabajo} \times 22^* / 216.$$

* Días de vacaciones que correspondan cada año

B.- Contratos Formativos**B.1.- Contrato para la formación en alternancia.**

El contrato podrá realizarse cuando se cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 11.2 del Estatuto de las personas trabajadoras y en los términos establecidos en el referido precepto con las siguientes especificidades:

Esta modalidad contractual se podrá aplicar a los departamentos de Mantenimiento, Matricería, Calidad y Proyectos, siendo extensible al resto de los departamentos de la empresa previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Durante la vigencia del contrato el tiempo de trabajo efectivo no podrá superar el 65% de la jornada establecida en este convenio colectivo, durante el primer año o el 85% durante el segundo año de la jornada máxima.

En el supuesto de que la formación teórica sea impartida por la empresa, habrá de cumplirse con todas las exigencias legal y reglamentariamente establecidas, dándose traslado del correspondiente plan de formación al Comité de Empresa debiendo constar en el mismo aquellas personas

trabajadoras que desempeñen funciones de tutor con el trabajador en formación, sin que pueda existir un número superior a tres trabajadores en formación por cada tutor.

El salario del trabajador en formación se abonará en proporción a la jornada efectivamente realizada, siendo a tiempo completo el siguiente:

Primer año: 1.449,11 €

Segundo año: 1.598,49 €

No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

En el supuesto de Incapacidad temporal por accidente o enfermedad común la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta el 100% del salario.

B.2.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Podrá formalizarse para los supuestos contemplados en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores:

La retribución para estos contratos será del 90% de la que corresponda a la categoría desempeñada por la persona trabajadora en prácticas, garantizándose que en ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con el Art. 11.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán aplicar a los departamentos que se detallan a continuación: Mantenimiento, Matricería, Calidad y Proyectos.

En el resto de los departamentos, sólo se podrán aplicar de acuerdo con el Comité de Empresa.

Durante la situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora, la empresa abonará un complemento hasta alcanzar el 100 % del salario total, de conformidad con el artº 25 del convenio colectivo.

C.- Contratos de duración determinada:

C.1.- Contrato por circunstancias de la producción.

Podrá efectuarse esta modalidad contractual en el supuesto que concurran las circunstancias establecidas en el artículo 15.2 del Estatuto de las personas trabajadoras y en cuanto a su duración se estará a lo que disponga en su caso el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

C.2.- Contrato de duración determinada para sustitución de un trabajador/a con reserva de puesto de trabajo.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Contratación indefinida.

Las personas trabajadoras de MAESA que fallezcan durante la vigencia del Convenio serán sustituidas 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 de Empresa.

Empresas de trabajo temporal.

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

1. En aquellos casos en los cuales, de manera urgente sea necesaria la selección y recuperación del material de los proveedores, por no cumplir éste las especificaciones técnicas necesarias.
2. Para cubrir casos de incapacidad temporal de trabajadores cuando desempeñen un puesto de alta cualificación y su sustitución por otras personas trabajadoras de la plantilla sea imposible por no contar ésta con profesionales de igual preparación, capaces de cubrir ese puesto.
3. Para casos de sustitución de personas trabajadoras indirectos, en situación de baja laboral (I.T.) comprendida entre 7 y 90 días.
4. La contratación a través de E.T.T no superara en ningún caso el 20% de la plantilla eventual de MAESA. En circunstancias especiales el Comité de Empresa y la Dirección podrán acordar superar dicho límite.
5. Otras situaciones no previstas, siempre y cuando sean expresamente acordadas con el Comité de Empresa en cada caso concreto.

Las personas trabajadoras contratadas a través de E.T.T., gozarán durante el tiempo que dure la prestación de su servicio de las mismas condiciones laborales y económicas que las personas trabajadoras de MAESA.

En todo caso, el Comité de Empresa se reserva su derecho a que las personas trabajadoras 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 E.T.T. en la empresa.

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 con todas las contratas que existan en MAESA.

El personal subcontratado se registrará 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 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.
4. El personal subcontratado en cada departamento no superara el 20% del personal de MAESA asignado en cada uno de los departamentos.

BOLSA DE TRABAJO Y CRITERIOS PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Con el objeto de intentar ofrecer igualdad de oportunidades en la contratación de personal de las categorías de ayudantes y especialistas, se crea una bolsa de trabajo (lista de espera) que será la que tendrá que utilizar la Empresa para dichas contrataciones. Esta bolsa se regirá por los criterios establecidos en el acta de la reunión entre el Comité de Empresa y la Dirección del 10 de enero de 2024.

Además, para la provisión de vacantes temporales, sustituciones o necesidades temporales de la Empresa, durante la vigencia de este Convenio se creará una bolsa de Administrativos y Jefes de Equipo que tendrá una duración de un año y será renovable según necesidades, las personas trabajadoras que realicen las funciones de jefe de equipo y administrativos no podrán ejercer estas funciones más de seis meses en un año u ocho en dos años, en base a esta bolsa.

Durante este periodo se abonará la diferencia de salario y de nocturnidad de la categoría correspondiente.

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 las personas trabajadoras entre sí, de las relaciones de las personas trabajadoras 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 tres a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- 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 dos 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 consecuencia sobre el trabajo o la seguridad de otros trabajadores. No se considera incumplimiento si las tareas de la persona trabajadora no han sido claramente determinadas, ni si las tareas ponen en peligro la integridad física y la salud de las personas trabajadoras, 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 comunicar a producción y/o Recursos Humanos la ausencia al trabajo con anterioridad a dicha ausencia, o durante las dos primeras horas del día, excepto en supuestos de fuerza mayor.
- i. No entregar los justificantes correspondientes a las faltas de asistencia por permiso retribuido de la persona trabajadora, en el plazo de diez 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 está determinada su utilización.
- k. El uso de auriculares, 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 ejemplo visitas, riesgos evidentes etc.

- l. El consumo de bebidas alcohólicas. En caso de signos evidentes de embriaguez, toxicomanía, o demás situaciones drogodependientes la persona trabajadora voluntariamente 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 actitudes 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 están asignadas.

Faltas graves:

- a. De cinco a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
- b. De tres a cinco 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 de la persona trabajadora no han sido claramente determinadas ni si ponen en peligro la integridad física y la salud de las personas trabajadoras por incumplimiento de las normas de seguridad o higiene en el trabajo.
- d. Tres o más faltas leves en el período de un mes.
- e. No comunicar, tres veces en un año, las ausencias de la persona trabajadora a Producción y/o Recursos Humanos (RR. HH), con anterioridad a dicha ausencia, o durante las dos primeras horas del día en cuestión, excepto en supuestos de fuerza mayor.
- f. Emplear la jornada de trabajo para cometidos distintos a la realización de su tarea contractual, por ejemplo, juegos.
- g. Simular la presencia de una persona trabajadora fichando por ella.
- h. La desobediencia no justificada a un superior jerárquico en cualquier materia de trabajo, salvo en casos que pueda ocasionar algún riesgo para la persona trabajadora o la Empresa.

Faltas muy graves:

- a. Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad en el período de un mes.
- b. Tres o más faltas injustificadas al trabajo consecutivas o más de cinco 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 esta o durante el servicio.
- d. Realizar actividades fuera de la Empresa que supongan 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.
- g. Simulación de enfermedad o accidente.
- h. Tres o más faltas graves cometidas en el plazo de un mes.
- i. Mobbing (Acoso psicológico).

EXCEPCIONES:

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

- Acompañar a los servicios médicos a un familiar de primer 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, etc.).

De las relaciones de la Dirección de Empresa o sus representantes con las personas trabajadoras

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 considera abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para la persona trabajadora, en este caso, la persona perjudicada lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, para que este trámite la queja a la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta 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.

- I. Para sancionar a una persona trabajadora será necesaria la instrucción de un expediente y la comunicación al Comité de Empresa. Si estuviese afiliado a un sindicato, la Empresa deberá cursar notificación previa al mismo a través de su Delegado Sindical.
- II. 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 el Comité de Empresa.
- III. La propuesta de sanción podrá aplicarse, por aceptación de la persona trabajadora, 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.
- IV. 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 a la persona trabajadora 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 mencionada, los casos de despido improcedente de personas trabajadoras 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).

- V. 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 de la persona trabajadora y el informe del Comité de Empresa se emitirán en el plazo de cinco días laborables. La propuesta de sanción o anulación de expediente se realizará a los cinco días laborables de haber resuelto el expediente contradictorio, y este tendrá un plazo máximo de resolución de 20 días.
- VI. 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 tres meses de haberse cometido.

Sanciones y caducidad

- I. La sanción aplicable a las faltas leves será la amonestación verbal o escrita.
- II. En las faltas graves, la sanción aplicable será la amonestación escrita o la suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.
- III. 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.
- IV. 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 la persona trabajadora por hechos ajenos a la relación laboral, salvo que la condena esté derivada de tráfico de drogas o apropiación indebida, ésta (a fin de evitar doble sanción por un mismo hecho) no se verá 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, la persona trabajadora 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, mobbing y protocolo de prevención del acoso y violencia frente a las personas LGTBIQ+**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.

Mobbing (acoso psicológico)

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 seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo con el fin de que abandone la Empresa. Como consecuencia de esta situación la persona trabajadora acosado llega al aislamiento laboral, pudiéndole causar enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad o 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.

Protocolo de prevención del acoso y violencia frente a las personas LGTBIQ+

La prevención y sanción del acoso hacia personas LGTBIQ+, son aspectos cruciales en el ámbito laboral. Por ello los protocolos de actuación y prevención son herramientas clave para abordar estas problemáticas, asegurando un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

La empresa aplicará el protocolo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, hasta que de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria cuarta del Convenio Colectivo de Sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid se acuerde en el ámbito sectorial un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y el (ii) Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, en cuyo momento se procederá a la aplicación del referido acuerdo.

37. DESPIDOS.

Primero: 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 artículo 52 del presente Convenio.

Segundo: Despido por causas objetivas.

Con carácter previo a que la Empresa comunique por escrito el despido de una persona trabajadora, 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 de la causa o motivo en virtud del cual se ha decidido despedir y que éstos 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 de la persona trabajadora 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.

Tercero: 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 la 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, ésta se realice con acuerdo.

La empresa se compromete a cubrir las posibles bajas de personas trabajadoras 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 SEXTO. DISPOSICIONES VARIAS.

39. JUBILACIONES

JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO

La Empresa se compromete y obliga a crear las condiciones necesarias, para que la plantilla de MAESA de forma voluntaria a petición de la persona trabajadora pueda acogerse a la jubilación parcial con contrato relevo según la legislación vigente.

JUBILACIÓN ANTICIPADA.

En caso de que cualquier persona trabajadora decida voluntariamente anticipar su edad de jubilación, recibirá una compensación económica de 12 mensualidades en caso de anticipar dos años su jubilación ordinaria, y de 6 mensualidades al anticipar un año su jubilación ordinaria.

40. PLAN DE IGUALDAD

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 y obligan

a cumplir el plan de igualdad y el reglamento de funcionamiento elaborado por ambas partes como instrumentos que garanticen dicho objetivo.

41. COMISIÓN PARITARIA Y DE CONFLICTOS

Esta comisión estará compuesta por seis miembros, tres del Comité de Empresa y tres 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.

Estas materias podrán ser objeto de acuerdo en tanto afecten a la interpretación y aplicación de lo recogido por convenio colectivo respetando en todo caso lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de la Jurisdicción Social, Ley Orgánica de la Libertad Sindical y normas de referencia.

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

42. ACTAS INTERNAS.

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

43. 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 nº 1), y se abonarán en las mismas cantidades que las bajas por enfermedad.

44. ABSENTISMO Y PRIMA DE ASISTENCIA.

Con el fin de reducir los niveles actuales de absentismo se acuerda lo siguiente:

1. Las ausencias de la persona trabajadora deberán ser comunicadas a producción y/o recursos humanos (RR. HH), con anterioridad a dicha ausencia, o durante las dos primeras horas del día en cuestión, excepto en supuestos de fuerza mayor.
2. Se considera 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
 - 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 primer y segundo grado.
 - Enfermedad grave con ingreso hospitalario de familiares de primer grado (si se mantiene ingresado). Esta situación no se tendrá en cuenta para el cómputo de los niveles de absentismo, pero si afectará al cobro de la prima de asistencia.
 - Matrimonio de la persona trabajadora/a.
 - Nacimiento de hijos y lactancia.
 - Tiempo libre.
3. Para aquellas personas trabajadoras que viniesen cobrando la prima de asistencia, la cuantía será la misma que la que tenía la persona trabajadora a 01 de enero del 2.014.
4. Para los contratos posteriores al 1/1/2014 se crea una prima de asistencia de 42,23 € mensuales para todas las personas trabajadoras que actualmente no la cobraban y para todas personas trabajadoras que se pudiesen incorporar en un futuro.
5. El cobro será de forma individual, y se revalorizará anualmente en los mismos porcentajes que los incrementos de tablas. Esta prima no será compensable ni absorbible.
6. La plantilla de MAESA cobrará la prima de asistencia correspondiente si no falta más de 11 horas al mes aun faltando un día completo.

Las bajas por I.T. que no superen la semana y que afecten a dos meses consecutivos, tendrá en la prima de asistencia repercusión en uno sólo de los meses.

45. CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR.

La persona trabajadora 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.

46. SUBVENCIONES.

La empresa subvencionará a las personas trabajadoras con hijos discapacitados, tanto físicos como psíquicos, siempre y cuando se hallen legalmente así reconocidos, con un 75 % 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 excluido de esta subvención los que se puedan integrar en centros estatales, siempre que la formación sea adecuada y no exista ningún coste para la persona trabajadora.

47. CRISIS Y PARALIZACIÓN.

Con carácter general, la Dirección de la Empresa podrá distribuir al personal de acuerdo con los turnos de la persona trabajadora en sus condiciones laborales concretas. Todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 48 y 49 del presente Convenio y respetando lo estipulado en el art. 39.3 del E.T.

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, 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 discriminatorios ni perjudicarán la formación profesional de la persona trabajadora.
- 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.
- 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 una persona trabajadora a otro turno que no sea el suyo, sin antes desplazar a trabajadores/as 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.

48. 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 de la persona trabajadora.
- d. En el caso de que la persona trabajadora no esté conforme con la citada movilidad o el Comité de Empresa considere que es lesiva para los intereses de las personas trabajadoras, dicha situación podrá ser tratada por la Comisión Paritaria de Conflictos.

49. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Los cambios que supongan modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto individual como colectivas recogidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se realizarán previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Las modificaciones de condiciones de trabajo que sean consideradas sustanciales conforme con lo establecido en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores, se realizarán conforme con el procedimiento legalmente establecido, si bien las que tengan consideración de individuales requerirán con carácter previo a su aplicación informe del comité de empresa sobre la concurrencia de la causa y la posible aplicación de otras medidas, que deberá ser emitido en el plazo de siete días.

50. PRIMA POR CAMBIO DE INDIRECTO A DIRECTO.

Se pagará una prima de 1.795,42 € a todas las personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora.

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 la persona trabajadora causara baja voluntaria de la empresa, dentro de los seis meses siguientes al cobro de esta prima, está obligado a su devolución.

51. MOVILIDAD GEOGRÁFICA INDIVIDUAL O COLECTIVA.

Desplazamientos:

Se establece un límite máximo de diez meses en un período de tres años.

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a un permiso de cinco días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Con anterioridad a la realización del desplazamiento deberá celebrarse una negociación y consulta con la persona trabajadora 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 la persona trabajadora afectada 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una compensación anticipada de todos los gastos ocasionados por dicho traslado, viajes propios y de familia.

Con independencia de lo anterior, las personas trabajadoras trasladadas tendrán derecho a una compensación del 100 % para el gasto de alquiler de vivienda durante un periodo de seis meses y del 100 % para gastos de búsqueda de nuevo centro de estudios y de realización de estos en centros públicos.

Cualquier persona trabajadora afectada 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 situación 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.

52. 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, y de conformidad a lo dispuesto en el Art. 51 del ET y al reglamento aprobado en el RD 1483/2012.

Antes de iniciar el período de consultas, que tendrá una duración máxima de 30 días naturales, la Empresa deberá entregar por escrito al Comité de Empresa el informe explicativo del expediente de crisis donde consten 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 ésta entre las personas trabajadoras 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, aquellas personas trabajadoras fijas o temporales que tuvieran derecho a la percepción del seguro de desempleo.

53. 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 de 3ª o Auxiliar Administrativo, se cubrirán mediante concurso – oposición abierta 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. La convocatoria de examen se comunicará al Comité de Empresa al mismo tiempo que se publicará en el tablón de anuncios, respetando cinco días hábiles para la inscripción del personal.

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

2. El Comité de Empresa podrá revisar las puntuaciones y los exámenes si así lo cree necesario.
3. 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 entrevistar a los aprobados, ésta puntuará y estando 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.

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.

54. FORMACIÓN PROFESIONAL.

La empresa abonará el 100 % de los gastos ocasionados por realizar cualquier tipo de estudios solicitados por la misma.

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

- El 30 % se abonará al inicio del curso
- El 30 % restante al final de este, siempre que no se repita curso en centros oficiales.
En otro tipo de centros de enseñanza la Empresa podrá verificar el nivel alcanzado.
- En caso de no permanecer tres 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 personas
C. Calidad	10 personas.
Matricería moldes	10 personas.
Informática	03 personas.
Robótica	02 personas.
Contabilidad	04 personas.
Alemán	05 personas.
Inglés	10 personas

Operadores de ordenador (Se impartirá dentro de MAESA)

55. FORMACIÓN CONTINUA.

Con el objetivo de conseguir el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, 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 de Empresa 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 Dirección 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 todas las personas trabajadoras de la empresa.

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

Los gastos adicionales para la persona trabajadora ocasionados por las acciones formativas correrán a cuenta de la empresa.

56. FORMACIÓN DUAL

El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, define la formación profesional dual como: el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.

La relación directa entre el centro formativo y la empresa Maesa se comprometen a hacer un plan formativo a todos los alumnos de FP dual que hagan sus prácticas en Maesa, el comité de empresa hará un seguimiento del plan de formación para su cumplimiento.

57. CURSILLOS.

La Empresa facilitará y financiará cursillos para mejorar y formar profesionalmente a las personas trabajadoras de la Empresa, así como el material necesario para crear una biblioteca de libros técnicos de consulta y de formación profesional para uso de las personas trabajadoras de ésta, acogándose a las subvenciones del Ministerio de Cultura.

58. COMEDOR.

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

Del precio del menú las personas trabajadoras abonarán el 30 % del importe del mismo incluidos impuestos, el resto lo abona la Empresa.

Cada persona trabajadora 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.

59. SEGUROS.

- a. Se crea un seguro de accidente para las personas desplazadas por necesidades de la empresa, por cuantía máxima de dos anualidades.

Se entiende por desplazamiento pernoctar al menos una noche fuera del domicilio habitual de la persona trabajadora.

- b. La empresa abonará el 100 % de un seguro para las personas trabajadoras, según el proyecto que se une al original a este Convenio, donde se especifican las características base y condiciones del mismo.

El importe asegurado es de 10.000 €

- c. Se entregará a cada persona trabajadora al inicio del año fiscal una copia individualizada de la póliza.

60. TRANSPORTE.

Desaparecen las rutas de autocar, acordando previamente con los usuarios habituales el servicio de transporte en Torrejón (6:17 horas turno de mañana).

- 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, San Fernando	Tarjeta anual B2
Alcalá de Henares y Daganzo	Tarjeta anual B3

- c. A partir del 01 de junio del 2.002, no se pagará transporte para las nuevas contrataciones.
- d. En caso de pactos individuales de cobro de kilometraje, la empresa tratará dicho asunto con las personas trabajadoras afectadas en función de sus circunstancias personales, intentando llegar a un acuerdo con la persona trabajadora para su supresión, que en cualquier caso será voluntario.
- e. No se abonará transporte en el supuesto de baja I.T., derivada de enfermedad común.

CAPÍTULO SÉPTIMO. SALUD LABORAL.

61. COMITÉ DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

- a. Este Comité será paritario, compuesto por cuatro miembros designados por la Dirección de Empresa y cuatro miembros designados por los representantes de las personas trabajadoras.
- 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 las personas trabajadoras en este Comité tendrán el tiempo necesario en el desempeño de sus funciones.
- c. La representación de las personas trabajadoras 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 éstas, 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, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a una formación de su puesto de trabajo en cuanto a Salud y Seguridad.
- h. Las personas trabajadoras con 58 años de edad tendrán la posibilidad de renunciar a trabajar en turno de noche, si así lo desearan.
- i. Las personas trabajadoras mayores de 55 años podrán renunciar a trabajar en el 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 de Empresa y el Comité de Empresa estudiarán las alternativas que hicieran viable este acuerdo.
- j. Las mujeres en período de gestación o maternidad podrán renunciar a trabajar en turno de noche, puesto tóxicos, penosos, peligrosos, etc.

- k. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras en activo que habitualmente las utilicen, por un importe de 114,41 € por ejercicio fiscal (esta cuantía se revalorizará cada uno de los años como el resto de los conceptos económicos).

62. 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 entregarán unas gafas de protección para las personas trabajadoras que por prescripción del SPRL tengan necesidad de utilizarlas y/o cuando se modifique la graduación.

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

NOTAS:

- 1. La renovación será inmediata en caso de rotura o deterioro, contra la entrega de la prenda a sustituir.
- 2. El periodo de tiempo para la entrega de la ropa de trabajo del personal temporal y/o E.T.T., será el mismo que el de plantilla fija, contabilizándose para dicha entrega los días laborables de cada persona trabajadora.
- 3. Se podrá cambiar el forro polar por un polo o camisa.
- 4. Se entregará la ropa o prendas de protección solamente a las personas trabajadoras que la utilicen.

63. INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD.

La empresa durante la vigencia del presente Convenio tendrá que cumplir con la obligación legal que tienen las empresas con más de 50 personas trabajadoras, de emplear un 2 % de personas trabajadoras discapacitadas en relación con el total de su plantilla. Cualquier trabajador de MAESA, que por circunstancias se le reconozca una discapacidad por encima del 33 % tendrá preferencia.

Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas de discapacitados, deberán estar inscritos como tales en el correspondiente registro de personas trabajadoras discapacitadas, en la oficina de empleo o alternativas legalmente establecidas.

CAPÍTULO OCTAVO. DERECHOS SINDICALES.

64. SECCIONES SINDICALES.

Reconocimiento 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 o 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. Las secciones Sindicales legalmente constituidas al amparo de la L.O.L.S. podrán disponer de un total de 44 jornadas al año con un máximo de siete jornadas al mes para funciones sindicales, estas son retribuidas.

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.

65. ASAMBLEAS.

La empresa concede 7,5 horas retribuidas anuales para asambleas de personas trabajadoras dentro de las jornadas laborables y para todas las personas trabajadoras. Durante la vigencia del presente Convenio podrán acumularse hasta un máximo de diez horas anuales.

En asambleas, reuniones con Dirección de Empresa, 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 de Empresa, sin perjuicio de ningún tipo a otro compañero de la misma sección, salvo en casos de extrema imposibilidad.

Las asambleas de personas trabajadoras 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.

66. PUBLICIDAD DEL CONVENIO.

La Empresa se encargará de editar el presente Convenio, en una cantidad de ejemplares con relación a la plantilla. Estos se repartirán al mes siguiente de 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 BOCAM.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.

Solución extrajudicial de conflictos laborales.

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

ANEXO PRIMERO

TABLA DE PERMISOS RETRIBUIDOS

Grados de parentesco:

Primer grado de consanguinidad o afinidad parentesco:

Cónyuge/pareja, padres, hijos, suegros, yernos, nueras

Segundo grado de consanguinidad o afinidad parentesco:

Abuelo/a, abuelo/a político, cuñado/a, hermano/a, nieto/a, cónyuge de nieto/a

Tercer grado de consanguinidad o afinidad parentesco:

Tío/a, tío/a político, sobrino/a, bisabuelo/a, bisnieto/a, cónyuge bisnieto/a

Permisos Retribuidos:

- **Fallecimiento de familiares de primer grado** 3 días laborables.

- **Fallecimiento de familiares de segundo grado** 2 días laborables.

Excepto los "hermanos/hermanas" por consanguinidad 3 días laborales.

- **Fallecimiento de familiares de tercer grado** 1 día laborable.

Para las personas trabajadoras que tengan que realizar un desplazamiento a una distancia de al menos 50 kilómetros entre el centro de trabajo y el lugar de destino, los permisos recogidos en los puntos indicados de familiares de primer y segundo grado tendrán una duración de 4 días.

- Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- Un día laborable por intervención quirúrgica sin hospitalización que no requiera reposo domiciliario.

- Hasta cuatro días al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

- Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- **Matrimonio** (consanguinidad o afinidad).

- Hijos/as, hermanos/as, madres y padres de la persona trabajadora

1 día natural (en provincia).

2 días naturales (fuera de provincia).

- La persona trabajadora: 15 días naturales.

- Nacimientos

Hijos: 2 días laborables.

Para las personas trabajadoras que tengan que realizar un desplazamiento a una distancia de al menos 50 kilómetros entre el centro de trabajo y el lugar de destino, este permiso retribuido tendrá una duración de 4 días.

- Lactancia.

Reducción de la jornada diaria en una hora o dos media horas y/o acumulación según el artículo 33.

- Pruebas oncológicas o diálisis.

Un límite de 20 horas anuales por cada persona trabajadora para el acompañamiento de cónyuge y familiares de primer grado sujetos a tratamiento oncológico o diálisis.

- Traslado de domicilio

Un día laborable.

-Obligaciones inexcusables.

Elecciones, asistencia a juicios, situaciones de carácter oficial y asistencia a la firma de documentos notariales.

El tiempo necesario

NOTAS:

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

- Los días correspondientes por enfermedad grave se podrán utilizar a elección de la persona trabajadora, siempre y cuando el enfermo continúe hospitalizado.

- El día de inicio del disfrute de los permisos indicados será en día laborable, es decir, en el caso que el hecho causante se produjera en día no laborable, se iniciará el siguiente día laborable a aquel en que se produjo el hecho causante.

- Las personas que trabajen en turno de noche podrán elegir adelantar el permiso al día anterior del hecho causante, sin que suponga ampliación del permiso correspondiente.

- La empresa dispondrá de un plazo máximo de cuatro días para devolver al trabajador el comunicado de cambio de turno, horas extras por tiempo libre, vacaciones, cambio de domicilio, etc.

ANEXO SEGUNDO

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 y normas de prevención de riesgos laborales.

Distribución y apoyo del trabajo.

Realizar la distribución del personal destajista, coordinado con el resto de las jefes de equipo la priorización de puestos, 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, etc.) 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 de 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.

ANEXO TERCERO

TABLA ACTUALIZACIÓN SALARIAL: ENERO DEL 2.025 a DICIEMBRE DEL 2.025 INCREMENTO DEL: 2,50%		
CATEGORÍA	SALARIO	NOCTURNIDAD VALOR DÍA LABORAL
LICENCIADOS		
LICENCIADO	3.269,92 €	30,94 €
TÉCNICOS DE ESTRUCTURA		
JEFE TALLER	2.740,62 €	25,99 €
JEFE 1º ADMINISTRATIVO	2.649,56 €	25,19 €
TÉCNICOS		
JEFE ORGANIZACIÓN 1º	2.520,61 €	25,19 €
JEFE 2º ADMINISTRATIVO	2.455,92€	25,19 €
CONTRAMAESTRE	2.373,99 €	23,70 €
EMPLEADOS DE ESTRUCTURA		
TÉCNICO ORGANIZACIÓN 1ª	2.252,91 €	23,70 €
TÉCNICO ORGANIZACIÓN 2ª	2.098,31 €	22,45 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	2.252,91 €	21,45 €
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	2.098,31 €	20,50 €
CONDUCTOR	2.103,95 €	20,28 €
ENCARGADO	2.152,19 €	22,45 €
CAPATAZ	2.072,16 €	21,68 €
OPERARIOS		
OFICIAL 1ª	67,23 €	21,44 €
OFICIAL 2ª	65,15 €	20,49 €
EMPLEADOS AUXILIARES		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2.005,00 €	19,73 €
ALMACENERO	1.994,35 €	19,36 €
TÉCNICO ADJUNTO	1.725,94 €	15,39 €
OPERARIOS AUXILIARES		
OFICIAL 3ª	63,20 €	19,72 €
ESPECIALISTA	62,98 €	18,96 €
AYUDANTE	60,62 €	18,96 €
TÉCNICO AUXILIAR	57,56 €	15,38 €

TABLA DESTAJO REFA		
2025		
Incremento del 2,5%		

% ACTIVIDAD	GARANTÍA	DESTAJO
100%	0,00	0,00
101%	0,42	0,48
102%	0,81	1,12
103%	1,28	1,65
104%	1,65	2,20
105%	2,08	2,71
106%	2,46	3,35
107%	2,83	3,84
108%	3,33	4,35
109%	3,67	4,92
110%	4,08	5,51
111%	4,52	6,06
112%	4,92	6,56
113%	5,40	7,20
114%	5,79	7,86
115%	6,19	8,45
116%	6,64	9,07
117%	7,08	9,76
118%	7,53	10,36
119%	7,95	10,91
120%	8,38	11,60
121%	8,79	12,18
122%	9,16	12,81
123%	9,65	13,47
124%	10,10	14,11
125%	10,50	14,71
126%	10,88	15,34
127%	11,33	15,99
128%	11,77	16,54
129%	12,18	17,19
130%	12,61	17,86

TABLA DESTAJO MTM		
2025		
Incremento del 2,5%		

% ACTIVIDAD	GARANTÍA	DESTAJO
100%	0,00	0,00
101%	1,00	1,67
102%	2,08	3,44
103%	3,04	5,09
104%	4,08	6,81
105%	5,09	8,55
106%	6,13	10,25
107%	7,16	11,95
108%	8,17	13,65
109%	9,17	15,35
110%	10,25	17,03
111%	11,29	18,76
112%	12,28	20,46
113%	13,27	22,19
114%	14,34	23,88
115%	15,35	25,59
116%	16,39	27,30
117%	17,43	29,00
118%	18,43	30,72
119%	19,43	32,42
120%	20,46	34,12

PRIMA DE ACTIVIDAD: 2,53

NOTA:

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

(03/20.104/25)

