

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

- 63** *RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Mutua MMT Seguros, Sociedad Mutua de Seguros a Prima Fija” (Talleres) (código número 2802952).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Mutua MMT Seguros, Sociedad Mutua de Seguros a Prima Fija” (Talleres), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 5 de noviembre de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 19 de enero de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO DEL CENTRO DE REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES DE LA EMPRESA “MUTUA MMT SEGUROS, SOCIEDAD MUTUA DE SEGUROS A PRIMA FIJA”, EJERCICIO 2009

Artículo 1. *Partes intervinientes.*—El presente convenio colectivo está concertado por la representación legal de la dirección de la empresa, formado por la parte económica representada en el Consejo de Administración por don Román Rodríguez Casas, don Andrés Díez Serrano, don Vicente Alonso Esteban y don Eladio Núñez Prada; la comisión deliberadora compuesta por don Luis Rúa Suárez, don Antonio Arteseros López y don Fernando García Manzano, y por la representación legal de los trabajadores el comité de empresa formado por don Hilario Peinado Serrano, don Luciano Rodríguez Rodríguez, don Ángel Sánchez Ballesteros y don Santiago Camacho Soler.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio es de aplicación al centro de reparación de vehículos automóviles que “Mutua MMT Seguros, Sociedad Mutua de Seguros a Prima Fija”, tiene en Madrid, en la calle Marqués de Mondéjar, números 21, 23 y 25, así como a los que puedan crearse en el futuro.

Art. 3. *Ámbito personal.*—Este convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores que prestan sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusiones que las establecidas por norma legal o contractual.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del mismo año, y prorrogándose por períodos de un año si ninguna de las partes lo denuncia con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Cuando este sea denunciado por cualquiera de las partes, se lo comunicará por escrito a la otra.

Art. 5. *Vigilancia, interpretación y aplicación del convenio.*—Se crea una comisión paritaria para cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes con motivo de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente convenio, con las mismas funciones que las establecidas para la comisión paritaria de vigilancia del convenio

colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid reguladas en su artículo 57, con exclusión de lo prevenido en la letra e) del citado artículo.

La comisión estará compuesta por los vocales de la representación económica y social que constituye la comisión deliberadora del presente convenio; los dictámenes y resoluciones o acuerdos que adopte esta comisión en la materia de su competencia serán vinculantes para ambas partes.

Art. 6. *Jornada de trabajo*.—La duración máxima de trabajo será de 1.756 horas efectivas en cómputo anual.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración, como mínimo; en los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso no inferior a quince minutos, estableciendo la jornada de trabajo en estos talleres continuada de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, y siendo sus horarios: Para el turno de mañana, de 07.30 a 15.20 horas, con un descanso de treinta minutos, de 11.00 a 11.30 horas, y para el turno de tarde, de 14.00 a 21.30 horas, con un descanso de treinta minutos, de 18.00 a 18.30 horas, siendo la jornada de lunes a viernes.

Los turnos de trabajo serán de forma rotativa con una duración de un mes y con un comunicado de cuarenta y ocho horas, y con un intervalo de doce horas entre turno y turno.

La empresa para la entrada al trabajo dará un toque de sirena preventivo de cinco minutos antes de las 07.30, que es la hora de iniciación laboral para el turno de mañana, así como para el de tarde será de cinco minutos, antes de las 14.00 horas, que es su hora de iniciación, en cuyo momento estarán en su puesto de trabajo. A la salida se dará un toque de sirena cinco minutos antes para que recojan su herramienta y organicen el material empleado. La empresa concederá cinco minutos de margen en la entrada al trabajo, de forma excepcional para aquellos casos justificados que puedan haber producido el retraso, pero nunca de forma habitual, ya que, en este caso, se computaría desde la primera falta.

Art. 7. *Vacaciones*.—Todo el personal de estos talleres afectado por el presente convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de un mes de duración (treinta y un días naturales), disfrutándose con carácter general los meses de julio y agosto y comenzando a disfrutarlas los días primero de cada mes. Asimismo, aquel empleado que estando interesado disfrutar de su período vacacional fuera de los meses antes indicados, deberá solicitarlo con una antelación mínima de un mes a la fecha de disfrute y previo acuerdo con la empresa, disfrutará en las fechas solicitadas, caso de no existir objeción alguna por razones productivas o de cobertura del servicio que se presta al cliente.

Art. 8. *Ascensos*.—Todo trabajador interesado en ascender deberá comunicar su solicitud a la empresa a través de su jefe inmediato, entregando copia de dicha solicitud al comité de empresa. Por parte del jefe inmediato se emitirá junto con dicha petición informe de méritos de dicho trabajador dirigido a la dirección del taller, quienes adjuntarán su oportunos informes, que serán remitidos a la dirección de Recursos Humanos. Recibidos dichos informes y analizados los méritos del trabajador en reunión entre dirección de Recursos Humanos, dirección de taller y comité de empresa, se decidirá la convocatoria o no de pruebas. En caso afirmativo, se constituirá el tribunal de pruebas que estará formado por un presidente, nombrado por la Mutua, y un secretario nombrado por el comité de empresa.

Dichos ascensos serán de un máximo de tres mensuales para el conjunto del taller, una vez superadas las prueba.

Art. 9. *Excedencias*.—Deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en el que, entre otras circunstancias, se dice lo siguiente: “El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia”. Las demás circunstancias prevalecerán en este artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto al puesto que ocupaba el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador de nuevo ingreso.

Art. 10. *Condiciones económicas*:

- a) El incremento salarial del convenio para el año 2009 se fija en el aumento de la masa salarial bruta del convenio vigente a 31 de diciembre del 2008, en el 1,5 por 100.

- b) Solo existirá revisión en el supuesto caso de que el IPC resultante a 31 de diciembre de 2009 fuera superior al 1,5 por 100 acordado en el párrafo anterior, en cuyo caso, la masa salarial bruta se incrementaría, como máximo, en 2 décimas (0,2 por 100), es decir, hasta el 1,7 por 100, como máximo.

Los ajustes oportunos se realizarán y se abonarán con las pertinentes diferencias en la nómina ordinaria del mes de febrero 2010.

Todo el personal que no trabaje con sistema de incentivo, sea la producción, sea la valoración de méritos u otros análogos, percibirá por día efectivamente trabajado las cantidades tituladas (por carencia de incentivos) que se establecen a continuación:

- Oficial primera: 0,87 euros.
- Oficial segunda: 0,86 euros.
- Oficial tercera: 0,81 euros.
- Especialistas: 0,81 euros.
- Peón: 0,80 euros.

Art. 11. *Antigüedad.*—Para el ejercicio del 2009 los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse el 1 de enero para aquellos trabajadores que cumplan quinquenio dentro del primer semestre del año y el 1 de julio para aquellos que lo cumplan dentro del segundo semestre.

La cuantía del plus del quinquenio será para cada año de vigencia del convenio la que resulte de aplicar el porcentaje del 5 por 100 sobre el importe del extinguido salario base y que aparece en el Anexo como “Salario base de referencia”. Y se actualizará en la misma casuística que la recogida en el punto anterior, relativo a “Revisión salarial”, caso de producirse la misma.

Para el personal de nueva contratación a partir del 3 de octubre de 2002, el número de quinquenios será de cinco, como máximo, respetándose la anterior normativa contenida en el convenio de empresa del año 2001 para el resto de los trabajadores.

Las cuantías de estos quinquenios para este año aparecen recogidas en el Anexo de la tabla salarial de 2009 en la columna de “Plus quinquenio”.

Art. 12. *Pagas extraordinarias.*—El personal afectado por el presente convenio percibirá anualmente tres pagas extraordinarias, cada una de las cuales incluye todos los conceptos salariales existentes en la actualidad, excepto los complementos salariales de tóxicos, jefe de equipo y carencia incentivo, y serán abonadas cada una de ellas los días 30 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

Art. 13. *Jubilaciones.*—Por parte de la Mutua se procede a la suscripción de una póliza de seguros de accidentes individuales que cubra el fallecimiento y la incapacidad de los trabajadores fijos de plantilla por razón de accidente, sea o no de trabajo, con una cobertura por fallecimiento del trabajador, con dicho motivo, que asciende a 15.000 euros. Para aquellos trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad absoluta, percibirán en el momento del reconocimiento oficial de dicha situación el 135 por 100 del capital asegurado, y aquellos que les fuera reconocida una incapacidad total percibirán el 130 por 100 del referido capital, pudiendo la empresa cubrir dicha prestación a través de la suscripción de la oportuna póliza de seguro.

Igualmente, todo trabajador con una antigüedad anterior al 29 de noviembre 2007 que pase a la jubilación total, en dicha fecha percibirá en base a la edad en la que se jubile los siguientes importes:

<i>Edad</i>	<i>% sobre salario b. anual</i>
65 años.....	31
64 años.....	42
63 años.....	42
62 años.....	57
61 años.....	73
60 años.....	88

Como continuación a lo previsto por el convenio 2007, la plantilla futura en activo, es decir, para las nuevas contrataciones a realizarse en el futuro con posterioridad al 29 de noviembre de 2007, le será de aplicación exclusivamente que por parte de la Mutua, a través de la suscripción de la oportuna póliza de seguros de accidentes individuales, se cubra el falleci-

miento y la incapacidad de los trabajadores activos de plantilla por razón de accidente, sea o no de trabajo, con una cobertura por fallecimiento del trabajador con dicho motivo que asciende a 15.000 euros. Para aquellos trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad absoluta, percibirán en el momento del reconocimiento oficial de dicha situación el 135 por 100 del capital asegurado, y aquellos que les fuera reconocida una incapacidad total percibirán el 130 por 100 del referido capital, pudiendo la empresa cubrir dicha prestación a través de la suscripción de la oportuna póliza de seguro.

Art. 14. *Plus de ayuda por estudios y formación profesional.*—La empresa concede en conjunto la cantidad de 3.545,46 euros para ayuda de estudios de los productores que los estén realizando y a los hijos de estos comprendidos entre los seis y los dieciséis años, cuando no estén trabajando por cuenta ajena y simplemente realizando dichos estudios. Esta ayuda será abonada por la empresa del 15 al 30 de noviembre; una vez que se produzca el reparto, se entregará a la empresa copia del mismo.

Asimismo, la empresa se compromete a formar al personal según las necesidades de la misma.

Art. 15. *Enfermedades.*—Cuando uno de los productores cause baja por enfermedad o accidente en la empresa, se le abonará la totalidad de la cantidad reflejada en nómina, entendiéndose que los tres primeros días de baja por enfermedad no se abonarán cuando el productor causen baja por segunda vez durante el año.

Art. 16. *Prima de puntualidad.*—La empresa concederá una prima de puntualidad a toda la plantilla de 23,10 euros mensuales; esta prima se perderá a partir de las dos faltas de puntualidad dentro del mismo mes, no entendiéndose como falta toda aquella que sea justificada, así como las vacaciones anuales, que serán abonadas en la mensualidad en que se disfruten.

Art. 17. *Permisos retribuidos.*—El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Asistencia a consulta médica de especialistas: Por el tiempo necesario.
- b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por dieciséis horas anuales.
- c) Un día natural por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- d) Un día por traslado de domicilio.
- e) Dos días laborales por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- f) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- g) Dos días naturales por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- h) Tres días naturales por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
- i) Quince días naturales por matrimonio del trabajador.

En los casos de enfermedad grave o del fallecimiento a que se refieren los apartados j), g) y h) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden exclusivamente para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Art. 18. *Calendario de cobros.*—El abono de las nóminas se efectuará por parte de la empresa a través de transferencia bancaria, comprometiéndose esta a efectuar el depósito global de su importe en la oficina bancaria nominada al efecto; dicho importe estará disponible el último día hábil del mes correspondiente.

En lo relativo a las pagas extraordinarias se estará a lo dispuesto del calendario previsto.

Art. 19. *Anticipos.*—La empresa abonará el anticipo quincenal los días 15 de cada mes, con una cantidad máxima de 240,40 euros; cuando dicho día 15 sea sábado o festivo, se abonará el día antes.

Art. 20. *Separata del convenio.*—La empresa se compromete en un plazo de ocho días a facilitar a cada productor una separata del convenio.

Art. 21. Los trabajadores que perciban retribuciones superiores a las tablas salariales anexas se seguirán respetando.

Art. 22. *Vestimenta*.—La empresa facilitará para efectuar la labor que tienen encomendada dos monos de cremallera, uno en el mes de enero y otro en el mes de junio, para los trabajadores; chaquetilla y pantalón para los encargados, administrativos y chófer de turismo, así como toallas y jabón para todos los empleados de la empresa; asimismo se proporcionará calzado a todos los operarios una vez al año y guantes para los que trabajen con materiales peligrosos y cortantes, y gafas de protección para aquellos que trabajen en situaciones de riesgo de proyección de objetos.

Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la comisión paritaria de vigilancia.

Art. 23. El comité de empresa deberá ser informado por escrito de las altas y bajas de la composición de la plantilla y participará en las pruebas de selección de nueva contratación.

Art. 24. *Días de puente*.—Se conceden los siguientes días de puentes para el 2009: 20 de marzo, 12 de junio y 24 y 31 de diciembre.

Dichos días de puentes se trabajarán al 50 por 100 de la plantilla.

Art. 25. *Ingresos de nueva contratación*.—La contratación de trabajadores y trabajadoras se realizará de acuerdo con lo que determina el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Ingresos.—Cuando los ingresos se celebren por concurso-oposición en los grupos profesionales de obreros, subalternos, administrativos y técnicos, los tribunales estarán formados por un maestro de taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir o un jefe administrativo o técnico designado de común acuerdo por la empresa y el comité de empresa, y un número igual de miembros en representación de la empresa y comité de empresa.

El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Las nuevas contrataciones se notificarán a los representantes de los trabajadores.

Contratos de duración determinada: Contratos en prácticas.—A tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la siguiente:

- Primer año: 75 por 100 del salario de su categoría.
- Segundo año: 92 por 100 del salario de su categoría.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.—Según lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

Transformación.—Durante la vigencia del presente convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme a lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias de aplicación.

Período de prueba.—Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

1. Peones y especialistas: Un mes.
2. Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.
3. Subalternos: Un mes.
4. Administrativos: Un mes.
5. Técnicos no titulados: Dos meses.
6. Técnicos titulados: Seis meses.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito, todo ello con sujeción a lo establecido por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. *Remisión*.—Por ambas partes se acuerda que, en todo lo no regulado por el presente convenio de empresa, será de aplicación lo establecido al efecto en el convenio colectivo de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid.

ANEXO

TABLA SALARIAL VIGENTE A 1 DE ENERO DE 2009
(Actualizada con el 1,5 por 100)

Categorías	Salario base de referencia	Plus quinquenio	Salario Convenio mes	Retribución convenio anual
Oficial 1ª	519,05	25,95	1.253,93	18.808,92
Oficial 2ª	509,15	25,46	1.207,31	18.109,66
Oficial 3ª	497,59	24,88	1.171,24	17.568,61
Peón	482,36	24,12	1.058,25	15.873,82

Prácticas 1	373,21	18,66	878,43	13.176,45
Prácticas 2	457,80	22,89	1.077,54	16.163,11

Subalternos

Almacenero 1ª	519,05	25,95	1.253,93	18.808,92
Almacenero 2ª	495,44	24,77	1.167,54	17.513,14
Ayudante Almac.	487,61	24,38	922,49	13.837,37
Vigilante	482,53	24,13	1.130,99	16.964,89

Administrativos

Jefe de 2ª	584,61	29,23	1.508,58	22.628,65
Oficial de 1ª	548,57	27,43	1.362,24	20.433,60
Oficial de 2ª	523,18	26,16	1.250,28	18.754,20
Auxiliar de 1ª	497,55	24,88	1.194,10	17.911,44
Auxiliar de 2ª	488,93	24,45	923,81	13.857,14

Técnicos Taller

Jefe Taller	612,61	30,63	1.619,80	24.297,02
Encargados	523,95	26,20	1.317,91	19.768,64
Titulado	621,87	31,09	1.644,26	24.663,87

Escala Informática

Programador 1ª	584,61	29,23	1.508,58	22.628,65
Programador 2ª	548,57	27,43	1.362,24	20.433,60

Lo que en prueba de conformidad firman ambas partes, en sextuplicado ejemplar, pero a un solo efecto, en Madrid, a 5 de noviembre de 2009.—Por la parte empresarial (firma-do).—Por la parte social (firmado).

(03/10.313/10)