

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Mutua MMT Seguros, Sociedad Mutua de Seguros a Prima Fija (Talleres)” (código número 28002952011981).*

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 12 de febrero de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 15 de julio de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO DE EMPRESA DEL CENTRO DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMÓVILES, PROPIEDAD DE “MUTUA MMT SEGUROS, SOCIEDAD MUTUA DE SEGUROS A PRIMA FIJA” AFECTOS AL PERSONAL DE DICHA INDUSTRIA, PARA EL EJERCICIO 2.013.

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 D. Román Rodríguez Casas, D. Arturo Fernández Santiago y D. Eladio Núñez Prada. La comisión deliberadora compuesta por D. Luis Rúa Suárez, D. Antonio Arteseros López y D. Ramón Martínez-Fernández Salinero, y por la representación legal de los trabajadores el Comité de Empresa formado por: D. Francisco Javier Gómez Dueñas, D. Francisco Martínez González, D. Hilario Peinado Serrano, D. Luciano Rodríguez Rodríguez.

Artículo 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 C/ Marqués de Mondéjar, números 21, 23 y 25 así como a los que puedan crearse en el futuro.

Artículo 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.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2.013, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del 2013, y prorrogándose por período de 1 año, si ninguna de las partes lo denuncia con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Cuando éste sea denunciado por cualquiera de las partes, se lo comunicará por escrito a la otra

Artículo 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 58, 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.

La Comisión paritaria tendrá que reunirse en un plazo no superior a 7 días desde que se instó su actuación, al igual que tendrá un plazo de 5 días para resolver desde que se instó su actuación.

En caso de no llegar a ningún acuerdo en el seno de la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá optar por someter la discrepancia al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la mediación de la cuestión no resuelta en esta comisión paritaria.

Artículo 6. Jornada de Trabajo

Situación A)

Hasta entrada en vigor del nuevo sistema de retribución variable:

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 15 minutos, estableciendo la jornada de trabajo en estos talleres continuada de 40 horas semanales, siendo sus horarios: para el turno de mañana de lunes a jueves de 07:00 a 14:45 horas, con un descanso de 25 minutos entre las 11:00 y las 11:25 horas, y para el turno de tarde de 14:00 a 21:45 horas, con un descanso de 25 minutos a disfrutarse entre las 18:00 y 18:25 horas. Los viernes, para el turno de mañana de 07:00h a 14:25 horas y para el turno de tarde de 14:00 a 21:25 horas, con idéntico descanso al existente de lunes a jueves.

El permiso legal de 25 minutos no es tiempo efectivo de trabajo y tiene la condición de recuperable.

Los turnos de trabajo serán de forma rotativa con una duración de cuatro semanas, y con un comunicado de 48 horas y, con un intervalo de 12 horas entre turno y turno.

La Empresa concede 15 minutos de flexibilidad horaria a la incorporación al puesto que deberá ser recuperado para el turno de mañana en la fracción consumida en el día a la hora de la salida, y para el turno de tarde la recuperación tendrá lugar al día inmediato siguiente en la fracción consumida a la hora de incorporarse en su puesto.

Se acuerda constituir un grupo de trabajo integrado por 4 representantes (2 de la Empresa y 2 de la Parte Social) para que procedan a acordar de mutuo acuerdo un nuevo sistema de retribución variable ligado a objetivos y resultados, que sustituya al existente en la actualidad, en el plazo de dos meses a contar desde el inicio de la citada Comisión.

En caso de que no se llegue a ningún acuerdo en el seno de la citada Comisión y una vez finalizado el plazo de dos meses desde su constitución, las partes someterán sus diferencias a una mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, a fin de que se diriman los puntos conflictivos relacionados con el nuevo sistema de retribución variable por objetivos y/o resultados.

Situación B)

A partir de la entrada en funcionamiento del nuevo sistema de retribución variable, por objetivos y resultados:

En caso de acordarse el citado sistema de retribución variable, bien por acuerdo entre las partes en el seno de la Empresa o a través de la mediación del Instituto Laboral, de forma simultánea a la entrada en vigor de dicho nuevo sistema de retribución variable por objetivos/resultados, se producirá la aplicación automática de la modificación del Artículo 6 del Convenio, relativo a la jornada laboral, de forma tal que, se incremente la jornada diaria efectiva de trabajo para los trabajadores, de tal manera que se realicen 67,5 horas más anuales, dividida en tantos días como jornadas de trabajo se realicen hasta llegar al tope de 67,5 horas, todo ello mediante la reducción del descanso por desayuno, que pasaría del actual 25 minutos de duración a 15 minutos, y ampliando la hora de salida en 5 minutos más tarde que la actual, quedando, por tanto, redactado del modo siguiente:

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 15 minutos, estableciendo la jornada de trabajo en estos talleres continuada de 40 horas semanales, siendo sus horarios: para el turno de mañana de lunes a jueves de 07:00 a 14:50 horas, con un descanso de 15 minutos entre las 11:00 y las 11:15 horas, y para el turno de tarde de 13:55 a 21:45 horas, con un descanso de 15 minutos, a disfrutarse entre las 18:00 y 18:15 horas. Los viernes, para el turno de mañana de 07:00h a 14:30 horas y para el turno de tarde de 13:55 a 21:25 horas, con idéntico descanso al existente de lunes a jueves.

El permiso legal de 15 minutos no es tiempo efectivo de trabajo y tiene la condición de recuperable.

Los turnos de trabajo serán de forma rotativa con una duración de cuatro semanas, y con un comunicado de 48 horas y, con un intervalo de 12 horas entre turno y turno.

La Empresa concede 15 minutos de flexibilidad horaria a la incorporación al puesto que deberá ser recuperado para el turno de mañana en la fracción consumida en el día a la hora de la salida, y para el turno de tarde la recuperación tendrá lugar al día inmediato siguiente en la fracción consumida a la hora de incorporarse en su puesto.

Dicho nuevo horario entrará en vigor el propio día en el que se acuerde entre las partes el Nuevo sistema de retribución variable ligado a cumplimiento de objetivos y obtención de resultados, si no se llegara a acuerdo alguno se realizarán los cambios necesarios en el seno de la Comisión paritaria del Convenio volviendo por tanto a la reedición exacta y literal del Artículo 6 del anterior Convenio Colectivo de fecha 26/10/2011 y al sistema de incentivos actual y que venía rigiendo en el seno de la Empresa.

Artículo 7. Vacaciones

Para el año 2.013, todo el personal de estos talleres, afectado por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables en un máximo de 3 fracciones anuales, pudiéndose disfrutar desde el 1 de enero hasta el 15 de enero del año inmediato siguiente. Deberá respetarse en todo momento el límite mínimo de un 60 por ciento de presencia efectiva en el puesto (en el mismo se computan todas las ausencias sea el motivo que sea). Anualmente en el mes de abril se establecerá el calendario de vacaciones que mínimamente podrá ser modificado por causas justificadas.

En la distribución de las vacaciones se procurará que como mínimo 11 días laborables consecutivos se fijarán dentro del denominado período estival (meses de Julio y Agosto) y se deberá respetar en todo momento que existe una presencia mínima efectiva de un 60% en el puesto. (En dicho cálculo se tendrá en cuenta a sus efectos cualquier ausencia, esté justificado o no).

En caso de conflicto entre solicitudes de vacaciones prevalecerá:

1º La realizada por cuestiones familiares (circunstancias) hijos, ascendentes hasta 2º grado inclusive y que sea justificable. El derecho de preferencia se va perdiendo según entra en funcionamiento esta causa de preferencia, debiendo rotar para el permiso siguiente o año siguiente.

2º El primero que solicite el día de vacaciones

3º El más antiguo.

Los trabajadores ingresados con posterioridad a 1 de Enero y los que cesen antes del 31 de Diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir el interesado.

Artículo 8. Ascensos y promociones

La Empresa en materia de ascensos y promociones se regirá conforme a lo establecido en el Artículo 24.1 del Estatuto de los Trabajadores, considerando a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los criterios establecidos para ascensos y promociones son comunes para trabajadores de uno y otro sexo, respetando los principios de no discriminación y de igualdad, siguiendo pautas de transparencia en su aplicación y procediendo a dar cuenta a la representación legal de los trabajadores de las promociones producidas y criterios valorados para las mismas.

Se constituye una Comisión Mixta entre Empresa y Comité que fijará los niveles y requisitos mínimos, estando integrada por 4 miembros (2 por la Empresa y 2 por la parte social).

Como inicio de actividad, se arrancará con el análisis de las especificaciones de los puestos de trabajo existentes en el Centro de Reparaciones, a fin de proceder a su oportuna actualización, caso de ser necesario.

Artículo 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 sólo 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.

Artículo 10. Condiciones económicas

El incremento salarial de Convenio para el año 2.013 tendrá un incremento de tipo "0" de la tabla salarial existente a 31 de diciembre 2012 una vez aplicado el aumento y abono con efectos retroactivos de la tabla salarial del IPC real del 2012 tal como recoge el artículo 10 del Convenio Colectivo anterior (BOE 26/10/2011).

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 1ª	0,90.- Euros.
Oficial 2ª	0,89.- Euros.
Oficial 3ª	0,83.- Euros
Especialistas.	0,83.- Euros
Peón	0,82.- Euros

Artículo 11. Antigüedad

Para el ejercicio 2.013, 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 ciento 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 tres de Octubre del dos mil dos, el número de quinquenios será de cinco como máximo, respetándose la anterior normativa contenida en el convenio de empresa del año 2.001 para el resto de los trabajadores.

Las cuantías de estos quinquenios para este año, aparecen recogidas en el Anexo de la Tabla Salarial del 2.013 en la columna de "Plus Quinquenio".

Artículo 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.

Artículo 13. Seguro de Accidentes

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 ciento del capital asegurado, y aquellos que les fuera reconocida una incapacidad total, percibirán el 130 por ciento del referido capital, pudiendo la empresa cubrir dicha prestación, a través de la suscripción de la oportuna póliza de seguro.

Artículo 14. Plus de ayuda por estudios y formación profesionales

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 tres 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.

Artículo 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.

Artículo 16. Prima de puntualidad

La Empresa concederá una prima de puntualidad a toda la plantilla de 23,79 euros mensuales como medida tendente a gratificar la incorporación del trabajador a su hora de entrada al trabajo (07:00 ó 13:55horas) según sea el turno de trabajo; 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.

Artículo 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 f), 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.

Artículo 18. Asuntos propios

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 24 horas al año, preavisando a la Empresa con una antelación de al menos 48 horas, siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan y no podrá aplicarse a días de puente o momentos críticos de vacaciones como son los meses de julio, agosto y diciembre, las

horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

Artículo 19. Calendario de cobros

El abono de las nóminas se efectuará por parte de la Empresa a través de transferencia bancaria, comprometiéndose ésta 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.

Artículo 20. Anticipos

La Empresa abonará el anticipo quincenal los días quince de cada mes, con una cantidad máxima de 240,40 euros; cuando dicho día quince sea sábado o festivo, se abonará el día antes.

Artículo 21. Separata del convenio

La Empresa se compromete en un plazo de ocho días a facilitar a cada productor una separata del Convenio.

Artículo 22.

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

Artículo 23. Vestimenta

La Empresa facilitará, para efectuar la labor que tienen encomendada en el mes de Abril: petos (pintores) monos (chapistas) camisetas y toallas; en el mes de Octubre: botas, monos (chapistas) y toallas 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, así mismo 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

Artículo 24.

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.

Artículo 25. Días de puente

Se conceden con carácter general 2 días de puente a disfrutar desde el 1 de enero de cada año al 15 de enero del año inmediato siguiente.

La petición de su disfrute se realizará con una antelación mínima de 7 días laborables y en caso de conflicto con vacaciones tendrán las vacaciones preferencia. Si el conflicto es con otra petición de días de puente se aplicarán los criterios de peticiones del Artículo 7.

Excepcionalmente si el 24 y/o 31 de diciembre son laborables; necesariamente uno de los referidos días por cada empleado se aplicará a una de las dos fechas. En todo caso se deberá respetar el límite mínimo del 50% de presencia efectiva en el puesto.

Artículo 26. Ingresos de nueva contratación

La contratación de trabajadores y trabajadoras se realizará de acuerdo con lo que determina el Artículo 16 de 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.

Periodo 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.

Sólo 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.

La Empresa, en materia de empleo se compromete a no realizar ningún despido, a no ser que sea por razones disciplinarias. De tal forma, que este compromiso, si tiene carácter obligacional y no es una simple declaración de principio o de mero propósito sin exigibilidad, como lo venía siendo.

Artículo 27. Política de Igualdad

Encaminados a mejorar la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una Comisión de Igualdad de carácter paritario que impulsará y estudiará la igualdad de oportunidades para los trabajadores del Centro de Reparaciones de propiedad de Mutua MMT Seguros, conforme al Artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad es el desarrollo de medidas y acciones para optimizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, tratando de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas de acuerdo con el artículo 48 del Convenio Colectivo del Sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Artículo 28. Acoso

La Comisión de Igualdad trabajará en la creación de un protocolo de actuación en materia de acoso y violencia para evitar prácticas de acoso sexual o psicológico y violencia en el trabajo, y poder hacer frente a estas posibles situaciones. La finalidad de implantar un código de conducta, es la de proteger a los empleados de situaciones ofensivas de dicha naturaleza, desarrollando así lo establecido en el Artículo 49 del vigente Convenio Colectivo del Sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, y comprometiéndose a su cumplimiento.

Artículo 29. 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.

Artículo 30. Resolución de conflictos

Los firmantes de este Convenio, se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, aceptando los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo, siendo aplicable tanto en casos en los que el ámbito territorial en que se produzcan los efectos de los conflictos se encuentre dentro del territorio de la Comunidad de Madrid o fuera del mismo, al igual que se someten a dicho organismo para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en virtud de los recogidos en el Artículo 82.3 del ET.

ANEXO
TABLA SALARIAL
VIGENTE A 1 DE ENERO 2.013

CATEGORIAS	EUROS			
	2.013			
	SALARIO BASE DE REFERENCIA	PLUS QUINQUENIO	SALARIO RETRIBUCIÓN CONVENIO MES	RETRIBUCION CONVENIO ANUAL
OF. 1	563,33	28,17	1.360,90	20.413,46
OF. 2	552,58	27,63	1.310,30	19.654,54
OF. 3	540,04	27,00	1.271,16	19.067,34
PEÓN	523,50	26,18	1.148,53	17.227,96
PRACTICAS,1	405,06	20,25	953,37	14.300,49
PRACTICAS,2	496,85	24,84	1.169,46	17.541,93
Subalternos				
ALMAC. 1	563,33	28,17	1.360,90	20.413,46
ALMAC. 2	537,70	26,89	1.267,14	19.007,12
AYUDANTE ALMAC,	529,20	26,46	1.001,19	15.017,79
VIGILANTE	523,70	26,19	1.227,47	18.412,11
Administrativos				
JEFE 2ª ADM,	634,48	31,72	1.637,27	24.559,03
OFICIAL 1ª AD M,	595,37	29,77	1.478,45	22.176,73
OFICIAL 2ª ADM,	567,81	28,39	1.356,94	20.354,06
AUXILIAR 1ª	540,00	27,00	1.295,96	19.439,40
AUXILIAR 2ª	530,65	26,53	1.002,62	15.039,25
Técnicos de Taller				
JEFE DE TALLER	664,87	33,24	1.757,98	26.369,72
ENCARGADO	568,65	28,43	1.430,34	21.455,04
TITULADO	674,92	33,75	1.784,52	26.767,87
Escala Informática				
PROGRAMADOR 1ª	634,48	31,72	1.637,27	24.559,03
PROGRAMADOR 2ª	595,37	29,77	1.478,45	22.176,73

Lo que en prueba de conformidad, firman ambas partes, en triplicado ejemplar, pero a un solo efecto en Madrid, a doce de febrero dos mil trece.

Fdo. Parte Social

Fdo. Parte Empresarial

(03/27.065/13)

