

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 9 de septiembre 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 “García Mecanismos para Automoción, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28004812011988).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “García Mecanismos para Automoción, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 11 de enero 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.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 9 de septiembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**GARCIA MECANISMOS PARA AUTOMOCION S.L.U.
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 2013-2016****PARTES INTERVINIENTES**

El presente Convenio Colectivo de Empresa se conviene y concierta por las siguientes partes intervinientes:

De una parte, la representación de la empresa GARCIA MECANISMOS PARA AUTOMOCION S.L.U. (CIF B 78472156), en adelante MECAUTO o la Empresa, integrada por:

D. GABRIEL LOPEZ SOLAR

D. PABLO IBAÑEZ CATTANEO

D. FATIMA SANTANO RINO

Asesor: D. Fr .Miguel Gil Jerez

Y, de otra parte, la representación de los trabajadores, el Comité de Empresa, integrado por:

D. BASILIO MARTIN CONSUEGRA

D. FRANCISCO JAVIER MUÑOZ PRUDENCIO,

D. GREGORIO MORENO AVILES,

D. HELENA GARCIA POZUELO DE HERRERIA,

D. FERNANDO AREVALO REAL.

D. MANUEL ALVAREZ PATON

D. FRANCISCO JAVIER GONZALEZ UTRILLA

D. LUIS CARMELO CORCHERO

D. PEDRO HERNANDEZ MORENO

D. GEMA LUENGO NAVAS

Asesor: D. Carlos Paraíso

D. José Luis Nogués Gonzalez

Ambas partes, según intervienen, se reconocen como interlocutores válidos para negociar y pactar el presente Convenio Colectivo de la Empresa GARCIA MECANISMOS PARA AUTOMOCION S.L.U. por reunir los requisitos de legitimación exigidos en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, y lo llevan a efecto bajo las estipulaciones y condiciones que se detallan en adelante.

Capítulo I*Objeto, ámbito, denuncia y naturaleza de las condiciones pactadas***Artículo 1.- Ámbito Territorial.**

El presente Convenio Colectivo de Empresa será de aplicación exclusivamente en el centro de trabajo de la empresa, ubicado en las instalaciones del Polígono Industrial "Nuestra Sra. del Butarque", calle Ramón y Cajal, número 12, en el municipio de Leganés, provincia de Madrid.

Artículo 2.- Ámbito Funcional y Personal.

El presente convenio establece las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre la Empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito territorial y personal, fijando los derechos y obligaciones, prestaciones y contraprestaciones recíprocas que han de regir, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales, sustituyendo en su totalidad a los Convenios Colectivos, Pactos de Empresa, Acuerdos o Normas Internas, que hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo vinieran aplicándose.

Por acuerdo de las partes intervinientes, se amplía el ámbito personal del convenio colectivo al personal técnico y administrativo de la empresa, además del personal de producción, quedando excluido solamente el personal directivo.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, contados desde el día 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 4.- Denuncia y Prórrogas.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formularse por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión, y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, o de no cumplirse los requisitos de forma y antelación exigidos para su eficacia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos, a partir del día 1 de enero de 2017.

Una vez formulada la denuncia, con la forma y antelación exigidas en el primer párrafo de este Artículo, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones en los 30 días siguientes a su formulación, ajustándose al procedimiento establecido por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 89.

Hasta la entrada en vigor del nuevo convenio o norma que lo sustituya, el presente se entenderá prorrogado provisionalmente a todos los efectos.

Artículo 5.- Unidad de Convenio y Vinculación a lo Pactado.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se considerarán globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas y pactadas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.- Compensación.

Las mejoras resultantes de este convenio son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, o por imperativo legal o convencional de cualquier naturaleza. Para efectuar la compensación se compararan las retribuciones anuales anteriores con las pactadas en este convenio.

Artículo 7.- Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes hasta entonces, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas y compensables por las condiciones aquí pactadas, aunque existiera declaración expresa de no compensación o absorción en la norma o pacto que las establezca.

Artículo 8.- Sustitución de Condiciones.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que ahora se establecen, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores sobre las anteriormente aplicadas.

En el orden económico, para la aplicación de este convenio se estará a lo pactado, con abstracción y sin condicionamiento a anteriores conceptos retributivos, en cuantía y regulación, quedando en consecuencia sin efecto todos los acuerdos y pactos anteriores al presente Convenio Colectivo.

Artículo 9.- Garantías Personales.

Se respetarán en su contenido económico las situaciones personales que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan las condiciones pactadas en este convenio, manteniéndose estrictamente ad personam mientras no sean absorbidas o compensadas.

Capítulo II

Ordenación y organización del trabajo

Artículo 10.- Facultades de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo corresponde de forma exclusiva a la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad y calidad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, objetivo para cuya consecución es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores. Por lo tanto, es potestativo de la Empresa adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejoras de métodos, etc.; y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia. La representación legal de los trabajadores participará en las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta, y velará por que en el ejercicio de estas facultades no se conculque la Legislación vigente.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que tendrá, en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar de sus decisiones al respecto.

Artículo 11.- Absentismo.

Las partes firmantes de este convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral, especialmente las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorarlo como un incremento de los costes de personal y, en consecuencia, como causa directa de situaciones anormales en la actividad de la empresa que afectan a la seguridad y a la estabilidad de los puestos de trabajo, al favorecer la falta de competitividad de la empresa por disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad de la producción.

Artículo 12.- Calidad.

La calidad de los servicios y actividades prestadas por la Empresa a sus clientes responderá a las condiciones fijadas por estos y Mecauto. Teniendo en cuenta la importancia vital que la calidad tiene en el sector, las partes convienen la implantación de políticas encaminadas a su mejora continua y declaran la obligatoriedad de obtención de los ratios de calidad establecidos.

Por ello, ambas partes acuerdan, que los defectos de calidad generados por una mala actuación como consecuencia de un incumplimiento de los procesos establecidos, repercutirá en la retirada del importe de la prima obtenida en la fabricación de dicha orden, de todo el personal que forme parte de la orden de fabricación afectada.

Ambas partes acuerdan, que los defectos logísticos generados por una mala actuación como consecuencia del incumplimiento de los procesos establecidos, repercutirá en la retirada de un 10% de la prima mensual, del empleado que género la incidencia. En el caso, que no sea posible identificar el causante del incidente, repercutirá en el total de empleados logísticos de expediciones.

Artículo 13.- Definición de Rendimientos y Período de Adaptación.

El Rendimiento Mínimo Exigible será la actividad denominada 100. El Rendimiento Mínimo Exigible deberá ser alcanzado tras un período de adaptación que no será superior a 125 horas. Durante este período de adaptación, el rendimiento mínimo exigible no será inferior al 80% del establecido.

Al alcanzar el Rendimiento Mínimo Exigible, la actividad 100, y hasta el nivel 119 inclusive, el trabajador percibirá la retribución anual de convenio más la antigüedad que le pudiera corresponder.

Se considera Rendimiento Correcto el correspondiente a los niveles de actividad comprendidos en el intervalo del 120 al 135, ambos inclusive. Al alcanzar el Rendimiento Correcto así definido, el trabajador percibirá la prima o incentivo correspondiente, según la Tabla de Primas que se adjunta a este Convenio como Anexo III.

Se considera como Rendimiento Óptimo el correspondiente a los niveles de actividad comprendidos en el intervalo del 136 al 149, ambos inclusive. Al alcanzar el Rendimiento Óptimo, se percibirá la prima o incentivo correspondiente, según la Tabla de Primas referida en el párrafo anterior.

Finalmente, el nivel de actividad 150 o superior, se denominará Rendimiento Óptimo Plus, que devengará la prima que se establezca en la ya referida Tabla de Primas.

Artículo 14.- Trabajos de distinta categoría.

La dirección de la empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar tareas de distinto nivel o categoría profesional, reintegrándoles a su antiguo puesto de trabajo cuando cesen las causas que motivaron el cambio.

Cuando se trate de trabajos de categoría o nivel superior, este cambio tendrá la duración máxima prevista en el vigente Artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en las situaciones de enfermedad o accidente, ya sea común o profesional, licencias, excedencias y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan tales circunstancias, sin que el trabajador pueda por ello reclamar el ascenso. La retribución, en tanto se desempeñe el trabajo de categoría superior, será la que corresponda al nuevo puesto.

Cuando se desempeñen temporalmente funciones de Jefe de Equipo, se percibirá el Plus correspondiente, en los términos establecidos en el Artículo 30 de este convenio.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad se destinara a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto de categoría inferior a la suya, se hará por el tiempo mínimo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicando tal situación a los representantes de los trabajadores. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario será el correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 15.- Clasificación Profesional y Reestructuración de las Categorías de Especialistas.

La definición de los distintos Grupos y Categorías de clasificación profesional se recogen en el Anexo V de este convenio.

1. Desde el 1-1-2010, los Especialistas de Primera que completen cinco años en esta categoría como trabajadores fijos de plantilla o con contrato de relevo, serán ascendidos a la categoría profesional de Oficial de Tercera.

2. Desde el 1-1-2013, los Especialistas que completen tres años en esta categoría como trabajadores fijos en plantilla o con contrato de relevo, serán ascendidos a la categoría de Especialista

de Primera y si computan cinco años como trabajadores fijos en plantilla o con contrato de relevo, como Especialistas será ascendidos a la categoría profesional de Oficial de Tercera.

En definitiva, hay dos clases de Especialistas, Especialista y Especialista de Primera.

Artículo 16.- Métodos y Tiempos.

La Empresa, por medio de su Departamento de Métodos y Tiempos, analizará los tiempos o rendimientos de cada operación o trabajo, tanto actual como de nueva creación.

La Empresa podrá efectuar la revisión de los tiempos y rendimientos actuales por alguna de las siguientes causas:

- a) Por reforma de métodos o procedimientos industriales o administrativos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo evidente en error de cálculo o medición.
- c) Si se hubiese producido un cambio en el número o cualificación de los trabajadores intervinientes en un procedimiento, trabajo o tarea.

A este respecto, el Comité de Empresa conocerá, conforme a lo establecido en la legislación vigente, los estudios realizados, emitiendo en forma y plazo el oportuno informe en caso de disconformidad. No obstante, esta disconformidad no paralizará la implantación y ejecutividad de la revisión efectuada por la Empresa.

Para cuantas discrepancias pudieran plantearse sobre lo anterior, existirá una Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos, que gozará de las más amplias facultades para entender de cuantas cuestiones, dudas y reclamaciones le sean presentadas individual o colectivamente.

La Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos estará integrada por dos representantes de la empresa y dos del Comité de Empresa, y se constituirá por iniciativa indistinta de cualquiera de las dos representaciones, que deberá comunicarse por escrito a la otra con un plazo mínimo de cinco días de antelación.

Tanto el informe del Comité de Empresa, como el de la Comisión Paritaria, no serán vinculantes para las partes en desacuerdo, que podrán formular la oportuna reclamación ante el organismo competente, sin que este hecho suspenda la implantación y ejecutividad de la revisión efectuada por la Empresa.

El valor de la prima de producción mensual de todos los empleados, susceptibles de recibirla, estará vinculada a los resultados mensuales de calidad y logísticos, según señala el art 12 del presente convenio.

Todos los empleados deben estar involucrados en el objetivo de calidad total y cero errores. Por tanto, la prima percibir se obtendrá del descuento de la prima de producción mensual menos el porcentaje resultante de las ineficiencias.

Capítulo III

Contratación y fomento del empleo

Artículo 17.- Período de Prueba.

Los ingresos se considerarán realizados en período de prueba, cuya duración será variable según la índole de los puestos a cubrir, y que no podrá ser superior a los tiempos fijados en la siguiente escala:

- Directivos, Ingenieros y Titulados Superiores: seis meses.
- Técnicos, Ingenieros Técnicos y Titulados Medios: dos meses.
- Oficiales, Administrativos y Técnicos Auxiliares: un mes.
- Especialistas, Peones y Aprendices: quince días.

Artículo 18.- Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y con los siguientes plazos de preaviso:

- Directivos, Ingenieros y Titulados Superiores: tres meses.
- Técnicos, Ingenieros Técnicos y Titulados Medios: dos meses.
- Oficiales, Administrativos y Técnicos Auxiliares: un mes.
- Especialistas, Peones y Aprendices: quince días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación, en el finiquito, o en los salarios adecuados, el importe del salario correspondiente, en cómputo anual, a los días de preaviso omitidos.

Cumplida correctamente por el trabajador la obligación de preaviso, el retraso de la empresa en la liquidación de los conceptos retributivos correspondientes a la fecha de finalización de la relación laboral, supondrá para el trabajador el derecho a ser indemnizado con un día de salario por cada día de retraso, con el límite del propio plazo de preaviso.

La empresa vendrá obligada a comunicar a los trabajadores, con una antelación mínima de quince días, la prórroga o la finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior al año.

Artículo 19.- Jubilación Anticipada a los 64 años.

Los trabajadores, al cumplir 64 años de edad, podrán voluntariamente acogerse al sistema de jubilación anticipada regulado en el RD 1194/1985, de 17 de julio, siendo esta decisión vinculante para la Empresa.

Los trabajadores que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema, deberán comunicarlo a la dirección de la Empresa con una antelación mínima de 30 días naturales respecto de la fecha en que cumplan los 64 años.

Artículo 20.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

Los trabajadores mayores de 60 ó 61 años que lo soliciten, accederán a la jubilación parcial, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Dentro de los límites de reducción de jornada por jubilación parcial establecidos por la normativa vigente, la empresa y el trabajador sustituido podrán pactar la distribución de su jornada de trabajo y el horario para la realización de la misma.

Entendiendo las partes firmantes de este convenio que este sistema posibilita el relevo generacional y el rejuvenecimiento de la plantilla, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de este tipo de contratos.

Artículo 21.- Contratos de Duración Determinada.

Según lo previsto 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.

Los contratos de duración determinada o temporales se podrán transformar en contratos para el fomento del empleo indefinido, conforme a lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias que en cada momento sean de aplicación.

Artículo 22.- Medidas de Reserva de Empleo a favor de Personas con Discapacidad. LISMI.

En cuanto a las obligaciones relacionadas con esta materia, se estará a lo que la legislación vigente en cada momento establezca. En la actualidad, la Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos establece la reserva de un 2% para empresas de más de 50 trabajadores, y el RD 364/2005 regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

Artículo 23.- Ascensos y Promociones.

La Dirección de la empresa tendrá en cuenta, para los ascensos de categoría profesional, los siguientes aspectos: la existencia de una vacante, y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta; el aprovechamiento del trabajador en el período de entrenamiento y su rendimiento en la realización del trabajo; la capacidad del trabajador para asumir mayores responsabilidades en la empresa.

La decisión sobre el ascenso será competencia exclusiva de la Dirección de la empresa, que, no obstante, comunicará a los representantes de los trabajadores la existencia de la vacante y su decisión de cubrirla, las condiciones o requisitos que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, si las hubiere.

Capítulo IV*Condiciones económicas***Artículo 24.- Incrementos Salariales.**

Los actuales cambios del mercado y en particular del sector de la automoción, requieren la realización de medidas que favorezcan la competitividad y permitan la realización de incrementos salariales de la forma más coherente, con la situación nacional e internacional de los mercados.

1. Modelo de revision salarial

Por tanto, a partir del convenio vigente, solo se realizará la revisión salarial una vez al año y en función de los resultados obtenidos anualmente. Ambas partes acuerdan, que este modelo de revisión salarial está dirigido al personal de mano de obra directa (personal obrero) y mano de obra indirecta (matriceros, carretilleros, técnicos de mantenimiento y jefes de equipo). Estableciendo dos tipos de revisiones salariales, compatibles entre sí, por una parte un incremento salarial variable y un incremento salarial fijo.

- a) Variable: Todos los trabajadores, anteriormente descritos en el párrafo anterior, cobrarán un 2%, del indicador financiero EBIT y su importe no será consolidable; es decir, el importe (correspondiente al 2% anual del EBIT obtenido por la empresa) será dividido por el total de

empleados de mano de obra directa y mano de obra indirecta, susceptibles de recibir la revisión salarial variable.

- b) Fija: Todos los trabajadores, anteriormente descritos en el párrafo anterior, percibirán un incremento anual del 1 %, con independencia de la consecución o no de los objetivos marcados en el ebit. Este incremento se realizará, cada año y su importe será consolidable y no absorbible. (No obstante, de esta norma se exceptuarán aquellos conceptos que vengan expresamente excluidos de las revisiones salariales, ya sea por su propia definición, porque así lo establezca el convenio o porque así conste en el pacto o convenio que los originó).

Para los trabajadores que se incorporaron al “Convenio de García Mecanismos para la Automoción, Sociedad Anónima (código número 2804812)” como consecuencia de la ampliación del ámbito personal recogido en el artículo 2, es decir, los técnicos y administrativos, que cumplieran la condición de fijos en plantilla, en GARCIA MECANISMOS PARA LA AUTOMOCION, S.A. a fecha 1 de Enero 2010, las revisiones salariales pactadas en el convenio, o que sean consecuencia del mismo, se aplicarán a todos los conceptos que dichos trabajadores vinieran percibiendo habitualmente, en cómputo anual, hasta la entrada en vigor del “Convenio de García Mecanismos para la Automoción, Sociedad Anónima (código número 2804812)”, se acuerda que dichos trabajadores en el presente convenio continúen con la revisión salarial, señalada para el personal de mano de obra directa (personal obrero) y mano de obra indirecta (matriceros, carretilleros, técnicos de mantenimiento y jefes de equipo). No obstante, de esta norma se exceptuarán aquellos conceptos que vengan expresamente excluidos de las revisiones salariales, ya sea por su propia definición, porque así lo establezca el convenio o porque así conste en el pacto o convenio que los originó.

Ambas partes acuerdan la incompatibilidad de la revisión salarial anteriormente señalada y la percepción de la “prima productiva”, que indica el párrafo a continuación. Es decir en ningún caso, ningún empleado podrá percibir ambas.

2. Modelo de revision salarial

Para el personal, no nombrado anteriormente correspondiente a mano de obra indirecta y/o staff (responsables de departamento, personal administrativo (logística de oficinas, calidad, administración, rrhh, etc.), técnicos de calidad e ingenieros). Se establecerá una retribución anual, no consolidable, según objetivos alcanzados a lo largo del año. Según lo dispuesto en el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores. Además deben ser objetivos y cuantificables. Se abonará bajo el concepto de “prima productiva”, una vez cotejada la consecución de los objetivos planteados. El importe de dicho concepto será responsabilidad de la Dirección asignarlo, no obstante nunca será inferior a 2000 euros / brutos anuales.

Se acuerda, para los empleados susceptibles de este segundo modelo de revisión salarial, la consolidación cada tres años de un porcentaje de sus conceptos salariales (no obstante, de esta norma se exceptuarán aquellos conceptos que vengan expresamente excluidos de las revisiones salariales, ya sea por su propia definición, porque así lo establezca el convenio o porque así conste en el pacto o convenio que los originó), según consecución de objetivos según señala el cuadro adjunto. Es decir, se acumularán anualmente un porcentaje según objetivos alcanzados y a los tres años, se repercutirá en los conceptos salariales que habitualmente se perciben en nómina, susceptibles de revisión salarial (no obstante, de esta norma se exceptuarán aquellos conceptos que vengan expresamente excluidos de las revisiones salariales, ya sea por su propia definición, porque así lo establezca el convenio o porque así conste en el pacto o convenio que los originó) dicho incremento no será absorbible ni compensable, será por tanto consolidable.

Es decir,

OBJETIVOS ALCANZADOS	PORCENTAJE
90-100	0.25% anual
80 - 89	0.20% anual
70 - 79	0.15% anual
60 - 69	0.10% anual
50 - 59	0.05% anual

Artículo 25.- Retribuciones, Pago de Salarios y Anticipos.

Las Tablas Salariales del Anexo I recogen la retribución anual para cada categoría profesional. En el Anexo II se incorpora una Tabla para el Cálculo de Pluses, también para cada categoría profesional.

El pago de los salarios será mensual, mediante transferencia bancaria. A estos efectos, la liquidación de los mismos se realizará el día 30 de cada mes. Cuando esta fecha coincida con festivo, sábado o domingo, se adelantará el abono de los salarios al último día hábil del mes.

Con el fin de poder efectuar las liquidaciones en las fechas señaladas, se hace necesario que los conceptos variables (primas, horas extras, ausencias, etc.) se consideren hasta el día 15 de cada mes, salvo que este coincida en festivo, en cuyo caso se hará el día hábil anterior. Toda incidencia producida fuera de las fechas de liquidación de cada mes se regularizará en la liquidación del mes siguiente.

El día 15 de cada mes se realizará un anticipo a cuenta de los trabajadores que previamente a la fecha del 30 Septiembre 2010, percibían este concepto. Por un importe de 450 euros. Si la citada fecha coincidiera en sábado, domingo o festivo, se adelantará el pago del anticipo al primer día hábil anterior inmediato.

Artículo 26.- Retribución de Convenio.

Sustituye e integra a los anteriores conceptos Salario Base y Plus de convenio. Constituye la remuneración anual ordinaria mínima para cada categoría salarial incluyendo las vacaciones y las pagas extraordinarias de verano y navidad. Su importe será el que se establece en la Tabla Salarial que se incorpora a este convenio como Anexo I, y estará sujeta a la revisión salarial que se establezca para cada año.

Artículo 27.- Antigüedad.

Consistente en el abono de quinquenios por el tiempo de servicios continuados del trabajador en la empresa. Su importe será el que se establece en la Tabla Salarial que se incorpora a este convenio como Anexo I estará sujeta a la revisión salarial que se establezca para cada año y se incluirá en las vacaciones y en las pagas extraordinarias de verano y navidad.

Artículo 28.- Plus de Nocturnidad.

Retribuye la prestación de servicios en el turno de noche y se devengará por hora efectivamente trabajada. Por tanto, no se percibirá en vacaciones y licencias, ni se incluirá en las pagas extraordinarias de verano y navidad. En contrapartida, se incrementa el porcentaje del actual 25% del salario base diario al 27,28% calculado sobre los importes establecidos para cada categoría profesional en la Tabla para Cálculo de Pluses que se incorpora a este convenio como Anexo II.

A efectos de percibir el plus previsto en este artículo, se considerará como trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Quedan exceptuados de todo lo anterior los trabajos que, por su propia naturaleza, sean de horario nocturno, como guardas, vigilantes, etc.; es decir, se excluye al personal que hubiera sido contratado para realizar su función expresamente durante el horario nocturno.

De igual manera, quedan excluidos de este complemento todos los trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos nocturnos como consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

Artículo 29.- Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad.

Las circunstancias de toxicidad, penosidad y peligrosidad que pudieran existir en los distintos puestos de trabajo, ya se han tenido en cuenta, con carácter general, al establecer las retribuciones que se asignan a cada categoría profesional. No procederá por tanto el abono de ningún complemento salarial específico por este concepto.

No obstante, si en el futuro, por causas o circunstancias excepcionales, se produjera una variación sustancial en las condiciones de trabajo a que este artículo se refiere, la Dirección de la Empresa, en el plazo de 60 días a contar desde el siguiente al que tuviera conocimiento de ello, estudiará la forma de hacer desaparecer esas condiciones especialmente tóxicas, penosas o peligrosas, o de reducirlas hasta los máximos permitidos.

Solamente en el caso de persistir las condiciones excepcionales transcurrido el citado plazo de 60 días, se abonará un complemento salarial que se percibirá por hora efectivamente trabajada. Por tanto, este complemento no se percibirá en vacaciones y licencias, ni se incluirá en las pagas extraordinarias de verano y navidad. En contrapartida, se incrementa el porcentaje del actual 20% del salario base diario al 21,82% calculado sobre los importes establecidos para cada categoría profesional en la Tabla para Cálculo de Pluses que se incorpora a este convenio como Anexo II.

Artículo 30.- Plus de Jefe de Equipo.

Se establece su importe en 5,32 euros por día, estará sujeto a la revisión salarial fija, según lo señalado en el artículo 24, se incluirá en las vacaciones y en las pagas extraordinarias de verano y navidad.

Corresponde percibir este plus al trabajador que, procedente de la categoría de profesionales de oficio, asume el control del trabajo de un grupo o equipo de oficiales o especialistas, en número no inferior a tres ni superior a doce. El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de categoría profesional superior a la suya.

Artículo 31.- Complemento por Cambio del Turno de Mañana al Turno de Tarde o de Noche.

El personal que, habiendo sido contratado específicamente para el turno de mañana, pase a prestar servicios en el turno de tarde o en el de noche, percibirá un plus de índole funcional, no consolidable, en las cuantías que se detallan a continuación, por día efectivo de trabajo y según turno:

- Turno de Tarde: 9,29 euros.
- Turno de Noche: 17,83 euros.

Este complemento quedará excluido de la revisión salarial que se establezca para cada año, y se incluirá en las vacaciones pero no en las pagas extraordinarias de verano y navidad.

En la cuantía correspondiente al turno de noche se considera incluido el Plus de Nocturnidad del artículo 28 de este convenio, por lo que no procederá el abono del mismo en este caso.

En la cuantía señalada para el turno de tarde, y a los efectos previstos en el párrafo segundo del artículo 28 de este convenio, se considera incluido el Plus de Nocturnidad correspondiente a la hora de trabajo comprendido entre las 22:00 y las 23:00 horas.

En caso de que la prestación de servicios en la jornada ordinaria fuera incompleta en cualquiera de los turnos citados, y sea cual sea la causa de ello, se percibirá la parte proporcional de este complemento en relación con las horas realmente trabajadas en turno de tarde o de noche.

Artículo 32.- Plus de Transporte.

Su importe será el correspondiente al gasto de desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo, en transporte público. Se tomará como domicilio de referencia el designado por el trabajador en el momento de su ingreso en la empresa. El importe de este complemento no salarial se ajustará en todo momento a las variaciones que se produzcan en las tarifas de transporte público. El itinerario o tipo de tarjeta de transportes (billete sencillo, billetes de 10 viajes o abonos transportes) será decisión de la empresa. No se percibirá en vacaciones ni se integrará en las pagas extraordinarias.

Artículo 33.- Plus de Distancia.

El personal que fue contratado con posterioridad a la fecha de radicación del centro de trabajo en la carretera de Fuenlabrada a Pinto, percibirá el plus de distancia conforme a lo establecido en la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 24 de septiembre de 1975.

Igualmente, el personal procedente del traslado de Villaverde, percibirá dicho plus, de conformidad con la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 8 de junio de 1978.

Artículo 34.- Pagas Extraordinarias.

La empresa abonará dos pagas o gratificaciones extraordinarias al año, una durante el mes de julio y la otra durante el mes de diciembre.

El importe de la Paga Extraordinaria de Julio, o Paga de Verano, será de treinta días de retribución de convenio, más la antigüedad y la media de prima obtenida por el trabajador en el trimestre natural anterior; es decir, en los meses de abril, mayo y junio. El devengo de esta paga se producirá en el primer semestre natural del año, en proporción al tiempo efectivo de trabajo durante el mismo.

El importe de la Paga Extraordinaria de Diciembre, o Paga de Navidad, será de treinta días de retribución de convenio, más la antigüedad y la media de prima obtenida por el trabajador en el trimestre natural anterior; es decir, en los meses de septiembre, octubre y noviembre. El devengo de esta paga se producirá en el segundo semestre natural del año, en proporción al tiempo efectivo de trabajo durante el mismo.

En el recibo de salarios que corresponda aparecerán desglosados los distintos conceptos que integran cada paga extraordinaria y sus importes.

Artículo 35.- Primas de Producción.

Se mantiene la actual Tabla de Primas, como se refleja en el Anexo III.

Se acuerdan los siguientes valores para las primas fijas:

- a) Matricería, Almacén, Jefes de Equipo, Carretileros y Mantenimiento, cobrarán según la media de taller. Salvo acuerdo previo, consensuado en el seno del Comité de Métodos y Tiempos.
- b) Baños, cobrarán por el nivel 125 de la escala. Salvo acuerdo previo, consensuado en el seno del Comité de Métodos y Tiempos.
- d) Los códigos o incidencias, como cambio de utillaje, averías, etc., se cobrarán al nivel 120 de la escala.

Estarán excluidos del pago de prima de producción, el personal que a fecha 1 Enero 2012, no percibiera este concepto periódicamente, como consecuencia de tener un salario pactado. .

Artículo 36.- Complemento Personal por Modificación del Sistema de Primas.

En virtud de lo establecido en el artículo 25 del Convenio Colectivo de MECAUTO para los años 2006 a 2008, y como consecuencia de la modificación que dicho Convenio introdujo en el sistema de primas de producción, los trabajadores que tuvieran la condición de fijos en plantilla en fecha 1 de enero de 2006, que estuvieran sujetos o incluidos en un sistema de primas en ese momento, consolidarán, como complemento de naturaleza personal, un concepto salarial que se denominará "Complemento personal por modificación del sistema de primas" (C.P.M.S.P.).

Se trata en todo caso de un complemento ad personam, establecido exclusivamente para los trabajadores referidos anteriormente, que no será extensible ni asimilable al resto de trabajadores

actuales o futuros de la empresa, ni a aquellos que se incorporen a este convenio como consecuencia de la ampliación del ámbito personal establecida en el artículo 2.

Este complemento salarial tendrá un importe de 3.231,2 euros en cómputo anual, y se percibirá en 14 pagas mensuales de 230,80 euros cada una, correspondientes a los doce meses del año más las dos pagas extraordinarias de Verano y Navidad. Se abonará durante el período de vacaciones y estará sujeto a la revisión salarial que para cada ejercicio se establezca en el presente convenio colectivo.

En cuanto a la compensación o absorción de este concepto salarial, ambas partes acuerdan que será compensable o absorbible con cualquier otro incremento salarial que pudiera producirse en el sistema de primas de la empresa, o por cualquier otro concepto salarial homologable, establecido por norma pactada, convencional o legal, que retribuya una mayor cantidad o calidad del trabajo.

Capítulo V

Jornada, calendario laboral, horarios, permisos y urgencias

Artículo 37.- Jornada Laboral.

La jornada de trabajo para el año 2013, 2014, 2015 y 2016 será de 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Dentro de la jornada señalada, los trabajadores dispondrán de 20 horas anuales en concepto de asuntos propios. Para poder disfrutar de estas horas, deberán solicitarlo con una antelación mínima de siete días, reservándose la Dirección la facultad de concederlo para el momento solicitado o proponer otra fecha distinta por motivos de organización y ordenación del trabajo.

El cómputo de la jornada de trabajo se hará de forma que, en todo caso, el trabajador se encuentre efectivamente en su puesto de trabajo, tanto al comienzo como al final de la jornada. En consecuencia, quedan excluidos del cómputo de la jornada los tiempos de transporte, aseo, cambio de ropa, fichaje y descansos.

Los trabajadores que presten sus servicios a jornada completa y continuada, tendrán derecho a una pausa de 15 minutos para bocadillo, que contará como tiempo efectivamente trabajado. Durante este período de tiempo, el trabajador no podrá abandonar el centro de trabajo.

Aquel trabajador que, a la hora señalada, no esté en condiciones de iniciar su jornada de trabajo, cometerá una falta de puntualidad. Y constituirá abandono del puesto de trabajo el cese efectivo en la labor encomendada antes de la hora señalada para la finalización de la jornada.

Artículo 38.- Calendario Laboral.

El calendario laboral para el año 2013 será el que se figura en el Anexo IV de este convenio.

Este calendario laboral no será de aplicación al personal que, según su contrato de trabajo, tenga asignada una jornada semanal distinta de la de lunes a viernes.

El calendario laboral deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

Artículo 39.- Horarios de Trabajo.

La fijación de los horarios será facultad de la empresa, siendo preceptiva la consulta al comité de empresa, según se establece en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Quedan establecidos como generales, los siguientes horarios de trabajo para los distintos turnos:

Turno de mañana: Entrada a las 07:00 horas, salida a las 15:00 horas.

Turno de tarde: Entrada a las 15:00 horas, salida a las 23:00 horas.

Turno de noche: Entrada a las 23:00 horas, salida a las 07:00 horas.

Estos horarios no serán de aplicación a aquellos trabajadores que, según su contrato de trabajo, tengan establecido otro distinto.

Dada la situación de jubilación del personal obrero, que señalaba las sentencias la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 24 de septiembre de 1975. E igualmente, la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 8 de junio de 1978. No corresponde, la contratación autocar por la empresa para el traslado al y desde el centro de trabajo (excepto aquellos empleados que estando en prejubilación o contrato relevo, dichas sentencias se le apliquen)

Artículo 40.- Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada.

De común acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y 15 minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse. Igualmente, también se podrán compensar económicamente, se abonarán el 15% (retribución convenio y antigüedad), con los límites establecidos por la legislación vigente.

Artículo 41.- Vacaciones Anuales Retribuidas.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales y se abonarán por la retribución de convenio, la antigüedad y la media de prima obtenida por el trabajador en los tres últimos meses anteriores a su disfrute, exceptuándose de dicho cómputo el mes de julio.

Salvo acuerdo individual con el trabajador o trabajadores, el disfrute de las vacaciones anuales se efectuará obligatoriamente en las fechas señaladas en el Calendario Laboral que figura en el Anexo IV de este convenio.

El trabajador que en la fecha estipulada para el inicio del período vacacional señalado en el Calendario Laboral se encuentre en situación de I.T., y que continúe en esa misma situación al finalizar dicho período, podrá disfrutar sus vacaciones anuales en otro período distinto, dentro del mismo año, en los meses siguientes a la fecha en que se produzca la finalización de la situación de I.T., que serán septiembre, octubre, noviembre o diciembre.

En el supuesto de que el trabajador, por mantenerse la situación de I.T. no pueda disfrutar sus vacaciones, en todo o en parte, dentro del año natural del modo indicado anteriormente, perderá el derecho, que no podrá pasar al año natural siguiente. A excepción de los supuestos señalados en el art. 38.3 del E.T., que tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o al del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, aunque haya terminado el año natural a que corresponde. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En cualquier caso, el trabajador deberá estar incorporado a su puesto de trabajo en el primer día hábil del mes de enero del año siguiente, salvo los supuestos señalados el 38.3. El trabajador que tenga menos de un año de servicio en la empresa, disfrutará de la parte proporcional de las vacaciones correspondiente al tiempo de trabajo efectivo en la misma. En estos casos, no será de aplicación lo previsto en el segundo párrafo de este artículo, pudiendo la empresa fijar para estos trabajadores, según las necesidades de la producción, un período vacacional distinto al señalado en el Calendario Laboral del año, comunicándoselo con una antelación mínima de 30 días a su inicio. La empresa, por razones organizativas o productivas, podrá modificar el período vacacional previsto en el Calendario Laboral, con carácter individual o colectivo, preavisando con dos meses de antelación al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados.

Artículo 42.- Permisos y Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas, por las causas y por los plazos que se establecen:

1. Quince días naturales por matrimonio y registro legal de parejas de hecho.
2. Dos días laborables por nacimiento o adopción de hijos.
3. Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos; igualmente, por el fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o el primero por afinidad. Cuando, por este motivo, se requiera desplazamiento a más de 50 kilómetros de distancia del domicilio o residencia habitual del trabajador, el plazo será de dos días naturales más.
4. Dos días naturales por fallecimiento de familiares por afinidad, hasta el segundo grado de parentesco. Cuando, por este motivo, se requiera desplazamiento a más de 50 kilómetros de distancia del domicilio o residencia habitual del trabajador, el plazo será de dos días naturales más.
5. Dos días naturales por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiera reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad. Cuando, por este motivo, se requiera desplazamiento a más de 50 kilómetros de distancia del domicilio o residencia habitual del trabajador, el plazo será de dos días naturales más. En los supuestos de hospitalización, a petición del trabajador, esta licencia podrá prorratearse en cuatro medios días naturales consecutivos.
6. Un día por traslado del domicilio habitual.
7. Un día natural por matrimonio de hijos, padres o hermanos.
8. Dieciséis horas al año, con un máximo de 4 horas diarias, para asistencia a consultas de medicina general de la Seguridad Social, incluyendo el acompañamiento a consultas para hijos menores de 18 años o discapacitados. Cuando se trate de hijos menores de 14 años, se dispondrá de 8 horas más, hasta un total de 24 horas anuales.
9. Por el tiempo necesario para la asistencia a consultas de médicos especialistas de la Seguridad Social, que coincidan con el horario o jornada de trabajo, y que hayan sido prescritas por el facultativo de cabecera o medicina general o de familia.
10. Cuatro horas anuales para la renovación del DNI, ya sea por caducidad o por extravío.
11. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando en una norma legal o convencional conste un período determinado, se estará a lo dispuesto en ella. Cuando el cumplimiento del deber aquí regulado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses o más, podrá la empresa pasar al trabajador

afectado a la situación de excedencia que se regula en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Si por el cumplimiento del deber inexcusable, correspondiera al trabajador una indemnización, esta se descontará del salario que le corresponda en la empresa.

12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando coincidan con el horario o jornada de trabajo.

13. Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán distribuir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada de media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen.

14. El permiso de lactancia del punto anterior, podrá ser sustituido, opcionalmente, por un permiso de quince días laborables que se disfrutarán inmediatamente después de la baja por maternidad. El ejercicio de esta opción deberá ser comunicado a la empresa antes de la finalización de la baja por maternidad.

15. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un mínimo de un octavo y un máximo de un medio de la duración de aquella.

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

17. En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante media hora. Asimismo, el padre o la madre, por esta misma causa, podrá reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con disminución proporcional del salario.

18. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a una reordenación de su horario de trabajo, conforme a los sistemas o métodos de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Las ausencias o faltas de puntualidad que sean consecuencia del estado físico o psíquico derivado de esta situación, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud que atiendan a la trabajadora, sin perjuicio de que se comuniquen a la empresa a la mayor brevedad posible.

Las reducciones de jornada reguladas en los apartados 15, 16 y 17 anteriores, constituyen derechos individuales de los trabajadores, ya sean hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen estos derechos por un mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera del país, en los supuestos de fallecimiento o enfermedad o accidente grave del cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres y hermanos, se ampliará el permiso previsto en dos días más.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados 13 y 17 anteriores, corresponderá al trabajador o trabajadora, que deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la reincorporación a su jornada ordinaria.

En todos los casos previstos en este artículo, el trabajador deberá justificar documentalmente la causa y, en su caso, el parentesco que le otorgan el derecho al disfrute del permiso o licencia correspondiente. La justificación deberá realizarse en el plazo improrrogable de tres días laborables a contar desde el siguiente al de finalización del permiso o licencia disfrutada.

Capítulo VI

Mejoras sociales

Artículo 43.- Complemento de I.T.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, no in itinere, o enfermedad profesional, el trabajador percibirá, durante todo el período de I.T., un complemento adicional a la prestación que legalmente le corresponda, de forma que su retribución sea igual al 100% de su Base Reguladora.

Cuando la situación de I.T. sea consecuencia de un accidente de trabajo in itinere que requiera hospitalización, rehabilitación, intervención quirúrgica o tratamiento por médico especialista (será obligatorio acreditar la especialidad del médico especialista), el trabajador percibirá igualmente el Complemento de I.T. del párrafo anterior desde el primer día de la situación de I.T.

Cuando no concurra alguna de las condiciones anteriores, el complemento se percibirá desde el séptimo día de la situación de I.T.

Cuando la situación de I.T. derive de enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá el Complemento de I.T. hasta el 100% de la Base Reguladora desde el primer día siempre que el trabajador precise hospitalización, rehabilitación, intervención quirúrgica o requiera de tratamiento por médico especialista (será obligatorio acreditar la especialidad del médico especialista). Cuando no se dé alguna de esas circunstancias, el complemento se percibirá desde el séptimo día de la I.T.

En las situaciones, IT será necesario acreditar el especialistas, con algún documento que lo muestre.

Artículo 44.- Excedencia Voluntaria por Cuidado de Hijos.

Esta excedencia no será superior a tres años contados desde la fecha del descanso por maternidad o paternidad. El trabajador tendrá derecho de reincorporación automática, siempre que la solicite con 30 días de antelación mínima a la finalización de la excedencia.

Artículo 45.- Paga de Septiembre.

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal del "Convenio Colectivo de Garcia Mecanismos para la Automoción, S.A 2006 - 2008", que tuvieran la condición de fijos en plantilla en fecha 1 de Enero 2006, percibirán una paga en el mes de septiembre, que sustituye a la antigua ayuda de estudios, cuyo importe será de 327.75 euros. Esta paga será de devengo anual y quedara sujeta a las revisiones salariales que se establezcan en este convenio.

Esta paga se consolidará como complemento "ad personam" exclusivamente por los trabajadores referidos anteriormente, y no será extensible ni asimilable, para el resto de trabajadores actuales o futuros de la empresa, ni a aquellos que se incorporen a este convenio como consecuencia de la ampliación del ámbito personal establecido en el artículo 2, salvo aquellos que en el momento de entrada en vigor de este convenio lo vinieran cobrando de forma consolidada.

Artículo 46.- Ayudas para Hijos y/o Cónyuge Minusválido.

Todo trabajador con un hijo y/o cónyuge minusválido a cargo, percibirá la cantidad fija de 48,56 euros mensuales, además de la prestación que, por los mismos conceptos, le sea reconocida por la Seguridad Social.

Para el reconocimiento de este derecho, será necesario que previamente la situación hay sido reconocida por la Seguridad Social.

Artículo 47.- Ayuda por Familia Numerosa.

Todo trabajador que sea titular de familia numerosa, percibirá la cantidad fija de 49,04 euros mensuales.

Para el reconocimiento de este derecho será necesario aportar el Título de Familia Numerosa en vigor, y se reconocerá con efectos desde el momento en que ocurra el hecho que se acredita; es decir, desde el nacimiento o adopción del hijo o hijos por el que se obtiene el Título.

Artículo 48.- Premios a la Permanencia y a la Jubilación.

Todo trabajador que, al cumplir los 55 años de edad, tenga 25 años de antigüedad en la empresa, percibirá, desde el mes siguiente a cumplir la edad referida, la retribución equivalente a oficial de segunda, siempre que su categoría profesional sea inferior esta.

Todo trabajador que, al cumplir los 58 años de edad, tenga 25 años de antigüedad en la empresa, percibirá, desde el mes siguiente a cumplir la edad referida, la retribución equivalente a oficial de primera, siempre que su categoría profesional sea inferior a esta.

Todo trabajador que complete 25 años de servicio continuado en la empresa, percibirá un Premio por Permanencia de mil quinientos euros (1.500,00 euros).

Todo trabajador que cause baja en la empresa por jubilación, percibirá un Premio por Jubilación de mil quinientos euros (1.500,00 euros).

Capítulo VII

Código de conducta laboral, infracciones y sanciones

Artículo 49.- Principios Ordenadores.

El presente código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, y con la ordenación técnica y la organización establecida por la dirección de la empresa; así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones de los trabajadores que constituyan un incumplimiento de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, en la que se hará constar la fecha y los hechos que la motivan. La empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga. Una vez impuesta una sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá demorar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición, o de la resolución judicial si la hubiera.

Artículo 50.- Graduación de la Faltas.

Las infracciones cometidas por los trabajadores se calificarán como muy graves, graves o leves. Para calificar las faltas e imponer las sanciones correspondientes, la dirección de la empresa atenderá a la especial importancia o trascendencia de la infracción cometida, y al perjuicio realmente ocasionado por la conducta del trabajador infractor, tanto a la empresa como a sus propios compañeros.

Artículo 51.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes conductas:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días naturales.
2. No notificar, con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este abandono se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o se causare un accidente, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según cada caso.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material de trabajo.
5. Faltas de aseo o limpieza personal, cuando sean de tal entidad que puedan afectar a la normal convivencia, al proceso productivo o a la imagen de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, durante un período de treinta días naturales.

Artículo 52.- Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días naturales.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando el trabajador infractor tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de esa ausencia, causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar, que puedan afectar a las relaciones con la Seguridad Social o a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en la aportación de este tipo de datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores jerárquicos, en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización y organización del trabajo, o modernización de maquinarias, útiles o herramientas, que pretenda implantar la empresa; así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si estas conductas implicasen un quebranto manifiesto de la disciplina, o de ellas derivasen perjuicios notorios para la empresa o el resto de los trabajadores, se considerarán como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. Las averías ocasionadas en las instalaciones podrán ser consideradas como faltas muy graves.
8. La imprudencia en acto de servicio. Se entenderá como tal, el no uso de las prendas y medios de seguridad de utilización obligatoria, así como el incumplimiento de las normas e instrucciones en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales.
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios de maquinaria, útiles, herramientas, personal o instalaciones de la empresa.
10. La reiteración o reincidencia en faltas leves, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de noventa días naturales, habiendo mediado sanción que no sea de amonestación verbal.

Artículo 53.- Faltas Muy Graves.

Son faltas muy graves:

1. La comisión de más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de ciento ochenta días naturales, o veinte en un año natural.
2. Cuatro o más faltas injustificadas al trabajo, en un período de treinta días naturales.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa, o a cualquier otra persona, realizado en las dependencias de la empresa, incluyendo la zona de aparcamiento y exteriores adyacentes, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá cometida esta falta, entre otros casos, cuando un trabajador, estando en situación de IT por tales motivos, realice cualquier tipo de trabajos, ya sea por cuenta propia o ajena. También se entenderá cometida esta falta cuando se realice cualquier tipo de manipulación para prolongar indebidamente una situación de IT.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, cuando sea de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

6. La embriaguez durante el trabajo, ya sea por causa de bebidas alcohólicas o por la ingesta o administración de cualquier otra droga o sustancia tóxica.

7. Violar el secreto de la correspondencia o de los documentos reservados de la empresa, tanto en soporte papel como en soportes o medios electrónicos o informáticos.

8. Revelar datos de reserva obligatoria a personas físicas o jurídicas ajenas a la empresa.

9. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia con la misma.

10. Los malos tratos de palabra u obra, o las faltas graves de respeto o consideración a los jefes y a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y a los subordinados.

11. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

14. Originar riñas, pendencias o contiendas con los compañeros de trabajo.

15. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo anterior.

16. La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de noventa días naturales y hayan sido sancionadas o amonestadas.

17. La imprudencia en acto de servicio definida en el número 8 del artículo anterior, cuando implique riesgo de accidente para el trabajador infractor o para sus compañeros, o peligro de averías o deterioro para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

La empresa considerará como falta Muy Grave, y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad, que pudieran cometer, por sus directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará, abuso de autoridad, siempre que un superior, cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberadora de un precepto legal, y perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado, lo pondrá en conocimiento de sus representantes legales (Comité de Empresa), para que estos tramiten la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de éste no satisficiera al agraviado, éste o sus representante legales, lo pondrán en conocimiento de la Jurisdicción competente.

Artículo 54.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, por la comisión de las faltas tipificadas en los artículos anteriores, son:

15) Por la comisión de faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

2e) Por la comisión de faltas graves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

39) Por la comisión de faltas muy graves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Traslado de puesto de trabajo, incluso a otro centro distinto.
- c) Inhabilitación para ascender de categoría, por un período no superior a cinco años.
- d) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- e) Despido.

Artículo 55.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben en los siguientes plazos, contados a partir del momento en que se comete la infracción o en que la empresa tiene conocimiento de su comisión:

- a) Las faltas leves, a los diez días.
- b) Las faltas graves, a los veinte días.
- c) Las faltas muy graves, sesenta días.

Capítulo VIII

*Derechos sindicales***Artículo 56.- Representación de los Trabajadores.**

La representación de los trabajadores corresponderá al Comité de Empresa, que tendrá todos los derechos, garantías y obligaciones que la normativa vigente en la materia les reconoce.

Cada uno de los miembros del comité de empresa dispondrá de la reserva de horas retribuidas que determina el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores, que se destinarán al ejercicio de las funciones inherentes a su representación. No obstante, podrán acumularse mensualmente en uno o varios de los componentes del comité, sin rebasar el límite máximo que correspondería a la suma de las horas mensuales de cada uno de sus miembros.

Necesariamente, la utilización de las horas sindicales deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo circunstancias excepcionales, para evitar cualquier trastorno en la organización del trabajo y los procesos productivos.

Artículo 57.- Participación en la Negociación del Convenio Colectivo.

Los miembros del comité de empresa que participen en la negociación del convenio colectivo, o en las comisiones generadas en dicho proceso de negociación, dispondrán de permisos retribuidos para las reuniones con la empresa, durante el transcurso de la negociación o el tiempo que duren las referidas comisiones. Estos permisos no tendrán la consideración de horas sindicales del artículo anterior.

La retribución de las horas de negociación del convenio, para aquellos miembros del comité que habitualmente perciban prima de producción, se hará conforme al nivel 135 de la escala de primas de producción.

Capítulo IX

*Seguridad, salud y prevención de riesgos***Artículo 58.- Seguridad y Salud.**

La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio, considerando que para alcanzarlo se requiere la planificación en implantación de una acción preventiva en el centro de trabajo, que tenga por finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, partiendo de su evaluación y de la adopción de las medidas correctoras necesarias. Todo ello en el marco legal establecido por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el reglamento y normas complementarias que la desarrollan.

Artículo 59.- Comisión Paritaria de Seguridad e Higiene.

Seguirá en vigor la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud regulada en el artículo 59 del anterior Convenio Colectivo de MECAUTO, cuyas funciones principales serán las de seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas complementarias, así como las de resolución de cuantos conflictos, dudas o divergencias puedan surgir entre las partes en su cumplimiento e interpretación.

Esta Comisión estará constituida por dos representantes de la empresa y otros de los trabajadores, y a la misma se podrá acudir acompañados de los técnicos que se considere oportunos, que tendrán voz pero no voto.

Artículo 60.- Reconocimientos Médicos.

Anualmente, se realizará un reconocimiento médico a todos los trabajadores del centro, excepto a aquellos que estén expuestos a toxicidad, a los que se les realizará el reconocimiento médico específico cada seis meses.

Para la realización de estos reconocimientos médicos será necesario el consentimiento del trabajador. De este carácter voluntario, sólo se exceptúan aquellos supuestos en los que la realización del reconocimiento médico sea imprescindible para poder evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo o para los demás, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 61.- Elementos de Protección Individual (EPI) y Ropa de Trabajo.

Los trabajadores se obligan a utilizar correctamente los medios de protección individual puestos a su disposición por la empresa, así como a su conservación y limpieza, además de observar todas las normas de seguridad y protección.

El trabajador por tanto, está obligado a correcto uso de los EPI o medida de seguridad, el no cumplimiento de la norma conllevará sanciones en función de lo señalado en el capítulo VII código de conducta laboral, infracciones y sanciones.

La empresa estará obligada a reponer El Equipo de Protección Individual (EPI), siempre que este deteriorado por el uso en el puesto de trabajo y no por desidia o negligencias (pérdida o extravío), derivadas de una errónea manipulación por parte del operario. Será necesario para el cambio entregar el EPI viejo o usado, para la obtención de uno nuevo.

Cada seis meses, se dotará a los trabajadores de prendas de trabajo, que consistirán, a criterio de la Dirección, según el puesto de trabajo desempeñado, en bata, traje o mono. La limpieza y conservación de la ropa de trabajo será por cuenta de los trabajadores. La empresa no repondrá en ningún caso la ropa, sin causa justificada. Una vez al año calzado bota o zapato, según puesto y necesidades de trabajo.

Para aquellas personas que requieran del uso de gafas graduadas, la empresa entregará gafas graduadas de seguridad. Serán repuestas cada tres años. El uso y mantenimiento de las gafas será por cuenta de los trabajadores. Si la empresa repone nuevas gafas, en un período inferior a 3 años, será a cuenta del empleado en cualquier caso.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.- Comisión Paritaria del Convenio.

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes firmantes del convenio, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la aplicación o interpretación de las estipulaciones y acuerdos contenidos en el mismo, se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio, que será el órgano encargado de su interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento.

Las funciones específicas de esta comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes firmantes del convenio.

El ejercicio de las funciones señaladas no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley.

La Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio estará constituida por un máximo de 4 vocales por la Representación de los trabajadores y otros 4 vocales por la representación de la empresa, todos ellos de entre los que hubieran actuado en la comisión negociadora de este convenio, preferentemente, y en paridad de miembros. Podrán nombrarse asesores por ambas partes, los cuales tendrán voz pero no voto.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose estas de acuerdo en cuanto al lugar, día y hora para celebrar la reunión.

En primera convocatoria, será necesaria la presencia de todos los vocales previamente convocados. En segunda convocatoria, se podrá celebrar la reunión con los vocales que hayan asistido, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes por cada representación.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad de miembros de la comisión tendrán carácter vinculante, aunque no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan corresponder ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Segunda.- Adhesión Expresa a la Mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Ambas partes se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el 82.3 del ET, aceptando por ello 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.

Tercera.- Formación.

La formación de los trabajadores, en un entorno altamente competitivo como el actual, es una herramienta imprescindible para garantizar la adecuación de la empresa a las nuevas exigencias tecnológicas y del mercado, y para mejorar la competitividad y productividad.

Por ello, ambas partes, acogiendo al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua del Sector del Metal, suscrito entre CONFEMETAL, CCOO y UGT, acuerdan promover acciones formativas.

Cuarta.- Pluses de Festivos y Turnicidad.

La empresa, en el legítimo ejercicio de sus facultades de organización y distribución del trabajo, puede implantar horarios de trabajo distribuidos en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, que también podrán incluir fines de semana y festivos.

En caso de que se llegasen a implantar horarios de esa naturaleza, las partes firmantes de este convenio se comprometen a convocar la Comisión Negociadora del Convenio para, en su ámbito y con sus reglas específicas, negociar y pactar la retribución correspondiente a tales condiciones de trabajo. Estas retribuciones especiales se concretarán como Pluses de Turnicidad y Pluses de Festivos, y se regirán por los pactos que, a tal efecto, se alcancen en el seno de la Comisión.

Quinta.- Normas Supletorias.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas supletorias que legalmente correspondan.

Sexta.- Publicación.

El presente Convenio Colectivo será remitido a la Autoridad Laboral, a los efectos oportunos de registro y publicación, señalándose expresamente como domicilio a efectos de notificaciones el de la empresa.

Séptima.- Igualdad

La Empresa y la Representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a seguir trabajando conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que existan en el centro de trabajo, así como fomentar y promover la igualdad de trato y oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como se viene haciendo desde el anterior Convenio.

Para ello, ambas partes convienen en intentar converger en una comisión para el estudio de las políticas de igualdad

CLAUSULA FINAL

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga a las partes firmantes del mismo, desde el 1 de enero de 2013 y por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DIARIAS

2.1 % del 3 Trimestre 2012.

GRUPO I

PERSONAL OBRERO AÑO 2012

CATEGORIA	QUINQUENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO	ANTIGÜEDAD	RETRIBUCION ANUAL	COSTE HORA
		EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
OFICIAL DE PRIMERA	0	51,15	0,00	21.733,26	12,35
OFICIAL DE PRIMERA	1	51,15	1,53	22.385,25	12,72
OFICIAL DE PRIMERA	2	51,15	3,07	23.037,26	13,09
OFICIAL DE PRIMERA	3	51,15	4,60	23.689,25	13,46
OFICIAL DE PRIMERA	4	51,15	6,14	24.341,25	13,83
OFICIAL DE PRIMERA	5	51,15	7,66	24.993,24	14,20
OFICIAL DE PRIMERA	6	51,15	9,21	25.645,25	14,57
OFICIAL DE PRIMERA	7	51,15	10,74	26.308,05	14,95
OFICIAL DE SEGUNDA	0	49,84	0,00	21.182,00	12,04
OFICIAL DE SEGUNDA	1	49,84	1,49	21.817,46	12,40
OFICIAL DE SEGUNDA	2	49,84	2,99	22.452,93	12,76
OFICIAL DE SEGUNDA	3	49,84	4,48	23.088,39	13,12
OFICIAL DE SEGUNDA	4	49,84	5,99	23.723,84	13,48
OFICIAL DE SEGUNDA	5	49,84	7,48	24.359,30	13,84
OFICIAL DE SEGUNDA	6	49,84	8,98	24.994,77	14,20
OFICIAL DE SEGUNDA	7	49,84	10,46	25.046,54	14,23
OFICIAL DE TERCERA	0	48,80	0,00	20.736,40	11,78
OFICIAL DE TERCERA	1	48,80	1,47	21.358,50	12,14
OFICIAL DE TERCERA	2	48,80	2,93	21.980,59	12,49
OFICIAL DE TERCERA	3	48,80	4,40	22.689,16	12,89
OFICIAL DE TERCERA	4	48,80	5,86	23.224,77	13,20
OFICIAL DE TERCERA	5	48,80	7,32	23.846,87	13,55
OFICIAL DE TERCERA	6	48,80	8,78	24.468,96	13,90
OFICIAL DE TERCERA	7	48,80	10,25	25.091,05	14,26
ESPECIALISTA DE PRIMERA	0	43,41	0,00	18.448,69	10,48
ESPECIALISTA DE PRIMERA	1	43,41	1,30	19.002,15	10,80
ESPECIALISTA DE PRIMERA	2	43,41	2,60	19.555,61	11,11
ESPECIALISTA DE PRIMERA	3	43,41	3,90	20.109,08	11,43
ESPECIALISTA DE PRIMERA	4	43,41	5,21	20.664,70	11,74
ESPECIALISTA	0	24,44	0,00	10.386,58	5,90

ANEXO II

TABLA

CALCULO DE PLUSES

2.1 % del 3 Trimestre 2012. Año 2012

CATEGORIA	BASE DIARIA
OFICIAL DE PRIMERA	32,75 Euros
OFICIAL DE SEGUNDA	31,54 Euros
OFICIAL DE TERCERA	30,57 Euros
ESPECIALISTA DE PRIMERA	29,63 Euros
ESPECIALISTA	18,67 Euros

CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO MES	PERCEPCIÓN ANUAL	TABLAS QUINQUENIO
PERSONAL SUBALTERNO	EUROS	EUROS	EUROS
LISTERO	1.248,51	17.479,28	24,76
ALMACENERO	1.242,16	17.390,14	24,60
CHOFER MOTOCICLO	1.226,97	17.177,66	24,40
CHOFER TURISMO	1.310,35	18.344,94	25,11
CHOFER CAMION	1.326,47	18.570,64	25,43
PESADOR BASCULERO	1.226,97	17.177,66	24,16
GUARDA JURADO	1.226,99	17.177,82	23,94
VIGILANTE	1.226,99	17.177,82	23,87
CABO DE GUARDAS	1.294,30	18.120,25	25,01
ORDENANDAS	1.226,97	17.177,66	23,83
PORTERO	1.226,97	17.177,66	23,83
CONSERJE	1.272,57	17.815,92	24,85

CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO MES	PERCEPCIÓN ANUAL	TABLAS QUINQUENIO
ENEFERMERO	1.233,56	17.269,84	23,87
DEPENDIENTE PRINCIPAL ECONOMATO	1.264,94	17.709,18	24,76
DEPENDIENTE AUX. ECONOMATO	1.226,99	17.177,82	24,76
TELEFONISTA	1.226,99	17.177,82	24,76
ASPIRANTE Y BOTONES 17 AÑOS	817,60	11.446,47	0,00
ASPIRANTE Y BOTONES 16 AÑOS	772,76	10.818,75	0,00
PERSONAL ADMINISTRATIVO	EUROS	EUROS	EUROS
JEFE DE 1ª	1.650,18	23.102,41	29,77
JEFE DE 2ª	1.529,61	21.414,47	28,57
OFICIAL DE 1ª Y VIAJANTE	1.403,14	19.644,05	27,02
OFICIAL DE 2ª	1.306,79	18.295,08	25,91
AUXILIAR	1.248,80	17.483,15	24,64
PERSONAL DE INFORMÁTICA	EUROS	EUROS	EUROS
ANALISTA	1.650,18	23.102,45	29,77
PROGRAMADOR	1.529,61	21.414,50	28,57
OPERADOR	1.403,15	19.644,08	27,02
CODIFICADOR	1.306,79	18.295,10	25,91
PERFORISTA	1.248,80	17.483,17	24,64
TECNICOS DE OFICINA	EUROS	EUROS	EUROS
DELINIANTE PROYECTISTA DIBUJANTE	1.548,38	21.677,33	28,94
DELINIANTE 1ª PROYECTISTA Y FOTOGRAFO	1.403,15	19.644,08	27,02
DELINIANTE DE 2ª	1.306,79	18.295,10	25,91
REPRODUCTOR FOTOGRÁFICO	1.248,80	17.483,17	24,64
REPRODUCTOR DE PLANOS	1.226,98	17.177,67	24,64
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	1.306,79	18.295,10	23,82
AUXILIAR	1.248,80	17.483,17	25,91
CALCADOR	1.248,80	17.483,17	24,64
PERSONAL DE LABORATORIO	EUROS	EUROS	EUROS
JEFE DE LABORATORIO	1.702,01	23.828,20	30,29
JEFE DE SECCION	1.532,67	21.457,33	28,47
ANALISTA DE 1ª	1.379,69	19.315,66	26,70
ANALISTA DE 2ª	1.253,48	17.548,75	25,31
AUXILIAR	1.248,80	17.483,17	24,64
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO, TEC. DE OFICINA, LABORATORIO Y ORG DEL TRABAJO	EUROS	EUROS	EUROS
ASPIRANTE DE 17 AÑOS	915,25	12.813,53	0,00
ASPIRANTE DE 16 AÑOS	775,61	10.858,57	0,00
PERSONAL ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	EUROS	EUROS	EUROS
JEFE DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.569,92	21.978,81	29,77
JEFE DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.529,61	21.414,50	28,57
TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.403,15	19.644,08	27,02
TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.306,79	18.295,10	25,91
AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	1.253,48	17.548,75	25,31
TECNICO DE TALLER	EUROS	EUROS	EUROS
JEFE DE TALLER	1.706,90	23.896,63	29,69
MAESTRO DE TALLER	1.478,57	20.699,94	27,32
MAESTRO DE TALLER 2ª	1.461,86	20.466,21	27,02
CONTRAMAESTRE	1.478,56	20.699,94	27,32
ENCARGADO	1.340,46	18.766,40	25,78
CAPATAZ ESPE. Y PEON ORD.	1.290,54	18.067,73	24,59
PERSONAL TECNICO TITULADO	EUROS	EUROS	EUROS
INGENIERO ARQUITECTO TITULADO	2.072,08	29.009,12	34,16
PERITOS Y APAREJADORES	1.956,28	27.388,11	32,91
PERITO Y APAREJADORES * (1)	2.000,96	28.013,49	33,37
AYUDANTE TECNICO SANITARIO (SME)	1.652,86	23.139,91	32,91
MAESTRO INDUSTRIALES	1.502,95	21.041,24	28,12
GRADUADOS SOCIALES	1.632,13	22.849,80	29,69
MAESTRO ENSEÑANZA PRIMARIA	1.403,15	19.644,08	27,02
MAESTRO ENSEÑANZA ELEMENTAL	1.306,79	18.295,10	25,91
PRACTICANTES	1.365,73	19.120,25	26,53
AUXILIAR TECNICO	857,14	12.000	16,65

ANEXO III

TABLA DE PRIMAS

ESCALA DE RENDIMIENTOS	PRIMAS POR HORA	ESCALA DE RENDIMIENTOS	PRIMAS POR HORA	ESCALA DE RENDIMIENTOS	PRIMAS POR HORA
100 a 119	0.000	133	1.623	147	2.799
120	0.454	134	1.714	148	2.879
121	0.534	135	1.794	149	2.959
122	0.635	136	1.915	150	3.039
123	0.726	137	2.016	151	3.120
124	0.816	138	2.097	152	3.199
125	0.907	139	2.177	153	3.280
126	0.988	140	2.268	154	3.360
127	1.089	141	2.318	155	3.440
128	1.169	142	2.398	156	3.520
129	1.270	143	2.479	157	3.601
130	1.361	144	2.558	158	3.680
131	1.441	145	2.639	159	3.761
132	1.542	146	2.719	160	3.840

CALENDARIO LABORAL 2013

García Mecanismos para Automoción, SLU

21 ENERO 2013 168						
Sem	L	M	X	J	V	S D
1		1	2	3	4	5 6
2	7	8	9	10	11	12 13
3	14	15	16	17	18	19 20
4	21	22	23	24	25	26 27
5	28	29	30	31		

20 FEBRERO 2013 160						
Sem	L	M	X	J	V	S D
5					1	2 3
6	4	5	6	7	8	9 10
7	11	12	13	14	15	16 17
8	18	19	20	21	22	23 24
9	25	26	27	28		

18 MARZO 2013 144						
Sem	L	M	X	J	V	S D
9					1	2 3
10	4	5	6	7	8	9 10
11	11	12	13	14	15	16 17
12	18	19	20	21	22	23 24
13	25	26	27	28	29	30 31

21 ABRIL 2013 168						
Sem	L	M	X	J	V	S D
14	1	2	3	4	5	6 7
15	8	9	10	11	12	13 14
16	15	16	17	18	19	20 21
17	22	23	24	25	26	27 28
18	29	30				

20 MAYO 2013 160						
Sem	L	M	X	J	V	S D
18			1	2	3	4 5
19	6	7	8	9	10	11 12
20	13	14	15	16	17	18 19
21	20	21	22	23	24	25 26
22	27	28	29	30	31	

19 JUNIO 2013 152						
Sem	L	M	X	J	V	S D
22						1 2
23	3	4	5	6	7	8 9
24	10	11	12	13	14	15 16
25	18	19	20	21	22	23
26	25	26	27	28	29	30

22 JULIO 2013 176						
Sem	L	M	X	J	V	S D
27	1	2	3	4	5	6 7
28	8	9	10	11	12	13 14
29	15	16	17	18	19	20 21
30	22	23	24	25	26	27 28
31	29	30	31			

2 AGOSTO 2013 16						
Sem	L	M	X	J	V	S D
31				1	2	3 4
32	5	6	7	8	9	10 11
33	12	13	14	15	16	17 18
34	19	20	21	22	23	24 25
35	26	27	28	29	30	31

20 SEPTIEMBRE 2013 160						
Sem	L	M	X	J	V	S D
35						1
36	2	3	4	5	6	7 8
37	9	10	11	12	13	14 15
38	16	17	18	19	20	21 22
39	23	24	25	26	27	28 29
40	30					

22 OCTUBRE 2013 176						
Sem	L	M	X	J	V	S D
40		1	2	3	4	5 6 7
41	7	8	9	10	11	12 13
42	14	15	16	17	18	19 20
43	21	22	23	24	25	26 27
44	28	29	30	31		

20 NOVIEMBRE 2013 160						
Sem	L	M	X	J	V	S D
44					1	2 3
45	4	5	6	7	8	9 10
46	11	12	13	14	15	16 17
47	18	19	20	21	22	23 24
48	25	26	27	28	29	30

14 DICIEMBRE 2013 112						
Sem	L	M	X	J	V	S D
48						1
49	2	3	4	5	6	7 8
50	9	10	11	12	13	14 15
51	16	17	18	19	20	21 22
52	23	24	25	26	27	28 29
53	30	31				

Días de trabajo	219
Horas de trabajo	1752

Horarios de trabajo

Turno de mañana	de 7.00 a 15.00 h.
Turno de tarde	de 15.00 a 23.00 h.
Turno de noche	de 23.00 a 7.00 h.

LEYENDA

Vacaciones
FIESTA NACIONAL
Fiesta comunidad
Fiesta local

En el año 2013 la jornada anual máxima se establece en 1752 horas
Además se establecen 20 horas de libre disposición para disfrutar a lo largo del año
el disfrute será acordado , previamente, con la empresa.
El convenio contempla 30 días naturales de vacaciones.
Cuando estas comiencen los días 1 ó 15 de cada mes, necesariamente tendrán que comenzar
en lunes, o si éste es festivo en martes.

ANEXO V

Grupos y Categorías Profesionales

Grupo I

Personal obrero

Este grupo de personal se clasificará, de acuerdo con las normas usualmente seguidas en esta clase de actividades y habida cuenta del género de trabajo, edad, situación y proceso formativo profesional, del siguiente modo:

- a) Peones ordinarios.
- b) Especialistas.
- c) Mozos especializados de almacén.
- d) Profesionales de oficio.
- e) Subalternos.

Grupo II

Personal administrativo

El personal incluido en este grupo quedará clasificado en las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Auxiliar.
- f) Viajante.

Grupo III

Personal técnico

Dentro de este grupo de personal se distinguen los siguientes subgrupos por la especialidad de la función encomendada:

- A. Técnicos titulados.
- B. Técnicos no titulados:
 - a) De taller.
 - b) De oficina.
 - c) De laboratorio.

Clasificación del subgrupo de técnicos de taller.

- a) Jefe de taller.
- b) Maestro de taller.
- c) Maestro segundo.
- d) Contramaestre.
- e) Encargado.
- f) Capataz especialista.
- g) Capataz de peones ordinarios.

Clasificación del subgrupo de técnicos de oficina.

- a) Delineante proyectista.
- b) Dibujante proyectista.
- c) Delineante de primera.
- d) Fotógrafo.
- e) Delineante de segunda.
- f) Calcador.
- g) Reproductor fotográfico.
- h) Reproductor y archivero de planos.
- i) Archivero bibliotecario.
- j) Auxiliares.
- k) Aspirantes.

Clasificación del subgrupo de oficinas de organización científica del trabajo.

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Técnico de organización de primera.
- d) Técnico de organización de segunda.
- e) Auxiliar de organización.
- f) Aspirante.

Clasificación del subgrupo de técnicos de laboratorio.

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Analista de primera.
- d) Analista de segunda.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.

Clasificación del subgrupo de técnicos titulados.

- a) Ingenieros, arquitectos y licenciados.
- b) Peritos y aparejadores.
- c) Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura.
- d) Maestros industriales.
- e) Auxiliar técnico

DEFINICIÓN DE CATEGORIAS Y PROFESIONES

Grupo I

Personal obrero

Peones: Son aquellos operarios que habiendo cumplido dieciocho años ejecuten labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Podrán realizar trabajos de peonaje, ligeros, compatibles con su edad, los comprendidos entre dieciséis y dieciocho años que no estén vinculados por contrato de aprendizaje.

Especialistas: Son los operarios mayores de dieciocho años que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

Se considerarán, asimismo, clasificados como especialistas todos aquellos operarios que, con denominación del personal de oficio, realizan únicamente funciones elementales para cuya ejecución no precisan de los conocimientos generales exigidos a los profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo primero de este apartado.

Mozo especializado de almacén: Es el que se dedica en el almacén de una empresa siderometalúrgica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente oficio ni implicar especialidad importante, exigen, sin embargo, cierta práctica en su ejecución.

Entre dichos trabajos se comprenden los de enfardar o embalar con las operaciones preparatorias de disponer los embalajes y elementos precisos, recontar, estibar y clasificar las piezas, recibéndolas o entregándolas contra vales y otros documentos análogos y cualesquiera otros trabajos semejantes.

Profesionales de oficio: Son los operarios que, con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los centros de formación profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizar en la empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativas y responsabilidad les corresponda. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estos operarios ostentarán la calificación de Oficial de tercera.

Oficial de segunda.- Es el operario que ostentando la calificación de oficial de tercera dentro de la empresa supera las pruebas teórico-prácticas establecidas por esta para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

Oficial de primera.- Es el operario que ostentando la calificación de oficial de segunda dentro de la empresa supera las pruebas teórico-prácticas establecidas por esta para demostrar su aptitud para realizar trabajos tanto de su especialidad como aquellos otros que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

Los operarios que posean título expedido por escuelas o centros de formación profesional oficialmente reconocidos ingresarán con la categoría de oficial, una vez superado el período de prueba fijado en el convenio.

Subalternos: Se consideran subalternos en la industria siderometalúrgica los trabajadores mayores de dieciocho años que desempeñen funciones intermedias entre las asignadas a los obreros, administrativos o técnicos, para los cuales no se requiere más cultura que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y solo poseen responsabilidad inherente al cargo.

Grupo II

Personal administrativo

Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo o de oficina, en empresas siderometalúrgicas, cuantos, poseyendo conocimientos de proceso administrativo, técnicos o contables, realicen en despachos generales o de fábricas, habitual y principalmente, funciones de oficina, como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la empresa, suministro de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio y, en general, todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como de personal de oficina o despachos. Asimismo, se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y proceso de datos.

El personal administrativo enumerado en el epígrafe anterior se define de la forma siguiente:

Jefe de primera: Es el administrativo que lleva la inspección, revisión o dirección de una o varias secciones; está encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenado debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas.

Jefe de segunda: Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa, si ese existiera, y tiene, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

Oficial de primera: Es el administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de este, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadísticas, transcripción en libros de cuentas corrientes; diario mayor y correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes del jefe de primera o segunda, si los hubiere; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho; llevar a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

Oficial de segunda: Es el administrativo mayor de veinte años que, con iniciativa restringida y con subordinación a jefes y oficiales de primera, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado de 80 a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho, y el promedio de dictado se referirá, como mínimo, a tres minutos; realizar cuantas operaciones se exijan en máquinas para facturación, clasificación, intercalación, reproducción y cálculos electrónicos de fichas.

Auxiliar: Es el administrativo mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas, y los mecanógrafos de uno y otro sexo que, con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado.

Viajante: Es el empleado que al servicio de una sola empresa realiza los habituales viajes, según ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado por la empresa en otros cometidos adecuados fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Grupo III

Personal técnico

Es personal técnico el que, en posesión o no de un título profesional expedido por centro docente establecido oficialmente por el Estado español, desempeña funciones de la especialidad técnica para la que ha sido contratado por la empresa.

Técnicos no titulados

Son aquellos que, sin poseer título profesional, desempeñan las funciones para las que han sido contratados por la empresa.

A) Técnicos de taller.

Jefe de taller: Es el técnico que con mando directo sobre maestros y contra maestros y a las órdenes del ingeniero o ayudante jefe, si lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponden: La organización o dirección del taller o talleres, croquisamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento; la redac-

ción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramental preciso; el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

Maestro de taller: Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del ayudante de ingeniero o jefe de taller, si estos existen, teniendo mando directo sobre los maestros segundos y demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis, planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

Maestro segundo: Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del jefe de taller o maestro primero, si estos existen, dirige los trabajos de un pequeño taller, sección o departamento de reparaciones, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar lo que le encomienden sus superiores, inherentes a su función y, para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es, asimismo, responsable de la disciplina del taller, sección o departamento.

Contramaestre: Es el técnico que, con mando directo sobre los encargados y a las órdenes inmediatas del ayudante de ingeniero o jefe de taller, si los hubiere, posee y aplica, en su caso, los conocimientos adquiridos en una especialidad, responde de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producciones y rendimientos.

Encargado: Es el técnico que bajo las órdenes inmediatas del maestro o contramaestre, si estos existen, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al obrero la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

Capataz de peones ordinarios: Es el que dirige y vigila los trabajos realizados por dicha categoría de peones y que ejerce sobre estos función de mando.

Capataz especialista: Es el que, a las órdenes de un encargado, si este existiere, reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de peones y especialistas en labores que no exijan conocimiento técnico ni de interpretación de planos, aunque reclamen algo más que el esfuerzo físico, como, por ejemplo, operaciones de carga y descarga de carruajes, maniobras y distribución de materiales, distribución del personal para obtener el mejor rendimiento, vigilancia y demás operaciones análogas.

B) Técnicos de oficina.

Delineante proyectista: Es el técnico para cuyo cometido no necesita título profesional que, dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, contar y replantear. Dentro de todas estas funciones, las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir y la preparación de datos que pueden servir a los presupuestos.

Dibujante proyectista: Es el técnico que con subordinación a un motivo prefijado y a iniciativa propia, proyecta, realiza y desarrolla los proyectos de decoración, mueblaje, etcétera; ordena, vigila y dirige en la práctica la ejecución de los mismos, y tiene la responsabilidad propia de cuanto afecta a su trabajo.

Delineante de primera: Es el técnico que, además de los conocimientos exigidos al delineante de segunda, está capacitado para el complejo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubriciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que estén sometidos.

Fotógrafo: Es el técnico que, con carácter permanente, iniciativa y responsabilidad propia en cuanto afecta a la forma de desarrollar su trabajo realiza la información fotográfica de cuantos actos o trabajos se le ordenen, dedicados a la obtención de impresión de las placas o películas, revelado, positivado, ampliaciones fotográficas, retoque y corrección de las negativas y de las copias y, en general, todos los trabajos propios de un fotógrafo profesional, realice o no trabajos de reproducción de planos o reproductor fotográfico.

Delineante de segunda: Es el técnico que, además de hacer los trabajos de calcador, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubica

y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, croquiza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de tales resistencias de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de menor cuantía.

Calcador: Es el que limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de estampa o bien dibujando en limpio.

Reproductor fotográfico: Es el técnico que reproduce y revela por procedimientos fotográficos, máquinas e instalaciones industriales y copias fotográficas, ampliándolas o reduciéndolas si fuese necesario.

Reproductor y archivero de planos: Es el técnico cuyas actividades se limitan al archivo en prensa o reproducción en máquinas de planos al ferroprusiano, sepia y otras similares.

Archivero-bibliotecario: Es el responsable de los archivos, ordenación de obras de consulta, así como de la biblioteca técnica, catálogos, revistas, etcétera. Si realiza simplemente la mecánica de estas operaciones, se considerará como auxiliar.

Auxiliar: Es el mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica, dentro de la oficina, a la realización de operaciones elementales y complementarias y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

Aspirante: Es el que dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años trabaja en las labores propias de cualquiera de las categorías definidas en este artículo, a fin de iniciarse y formarse en ellas.

C) Técnicos de organización.

Jefe de primera: Es el técnico que con mando directo sobre oficiales y técnicos de organización y jefes de segunda tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el Reglamento Interior de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planteamiento, inspección y control de los casos; programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra; progreso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

Jefe de segunda: En todo será similar al de primera, con la diferenciación a juicio de la empresa, según la complejidad del trabajo de la sección que mande.

Técnico de organización de primera: Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si estos existiesen, y realiza los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempos de todas clases, estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obra, aun contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal.

Técnico de organización de segunda: Es el técnico que, además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza los siguientes: Cronometrajes de todo tipo; colaboración en la selección de datos para la confección de normas; estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad; estimaciones económicas; informar de obras con dificultad de apreciación en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores, cálculo de tiempo con datos; trazados sobre plano y obra, de dificultad media; despiece de dificultad media y croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad normal; colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación en toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación del personal.

Auxiliar de organización: Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de horas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y enumeración de planos y documentos; fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de informa-

ción); cálculos de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas.

Aspirante: Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de organización.

D) Técnicos de laboratorio.

Jefe de primera: Es el que, en posesión del correspondiente título español, tiene la responsabilidad de la dirección, organización y distribución de trabajos propios de un laboratorio específico de la Industria Siderometalúrgica, comprendiendo sus distintas secciones de químicas, metalografía y ensayos químicos, llevando a su cargo todas estas con la disciplina del personal ligado directamente a sus órdenes.

Jefe de segunda: Es quien, con título profesional o no y con capacidad para la ejecución de todos los trabajos de un laboratorio de esta naturaleza, solo se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajo de los que, para su mejor organización, han podido constituirse; sobre él recaerá la máxima responsabilidad de los trabajos de la sección y estará a las órdenes inmediatas del jefe de primera, si lo hubiere.

Analistas: Son los técnicos encargados en cada sección de ejecutar los trabajos más corrientes, llamados de rutina, bajo las órdenes del jefe de segunda, o, en su defecto, de los ayudantes de ingeniero en caso de no haber jefe de primera. Se divide esta clase en dos categorías: analistas de primera y analistas de segunda. Para el paso de una a otra categoría se tendrán en cuenta los años de servicio y su capacitación.

Auxiliar: Es el mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro del laboratorio a la ejecución de operaciones elementales y complementarias de los analistas, realizándolas como aprendizaje y formación para ascender a la categoría de estos.

Aspirante: Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de laboratorio.

Personal técnico titulado

Son aquellos que en posesión de un título profesional en sus diversos grados, expedido por centros docentes establecidos oficialmente por el Estado español o centros reconocidos por el mismo, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que han sido contratados por la empresa.

Ingenieros, arquitectos y licenciados: Son los que desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional, en virtud de contrato de trabajo concertado en razón de aquel título, siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

Peritos y aparejadores: Integran esta categoría los técnicos de grado medio que estando en posesión del título correspondiente han sido contratados en razón de aquel título o realicen las funciones a que el mismo se refiere de forma habitual.

Ayudantes de ingeniería y arquitectura: Son los técnicos que, hallándose en posesión de los correspondientes títulos profesionales y con mando directo sobre maestros y contra maestros, o en oficinas técnicas, tienen la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Son de su incumbencia la organización y dirección del taller o talleres; el croquizamiento de herramientas, dispositivos y útiles que se necesitan para la ejecución de los trabajos, la vigilancia del gasto de herramientas, energía, combustible, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de los trabajos que han de realizarse y determinación del instrumental necesario; estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

Maestros industriales: Son los técnicos que en posesión de diploma o certificado de aptitud profesional correspondiente a dicha categoría desempeñan las funciones propias de los conocimientos adquiridos en las escuelas de trabajo.

Auxiliar técnicos. Es el técnico mayor de 18 años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de la fábrica a operaciones elementales inherentes a su titulación. Dada su cualificación y experiencia deberá estar supervisado en todo momento, tanto en la ejecución de las tareas encomendadas como la planificación de las mismas.

(03/32.405/13)

