

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Mercedes Benz España, Sociedad Anónima” (Centros de Alcobendas y Pinto) (código número 28002802011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Mercedes Benz España, Sociedad Anónima” (Centros de Alcobendas y Pinto), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 17 de mayo de 2015; 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 18 de diciembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

XVIII CONVENIO COLECTIVO DE “MERCEDES-BENZ ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA”, AÑOS 2014-2017, EN LOS CENTROS DE ALCOBENDAS Y PINTO (MADRID)

PREÁMBULO

En Alcobendas (Madrid), a 17 de marzo de 2015, reunida la Comisión Negociadora del XVIII Convenio Colectivo de la empresa “Mercedes-Benz España, Sociedad Anónima”, para sus centros de trabajo de Alcobendas y Pinto, integrada por la representación de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa, previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por unanimidad suscribir el siguiente Convenio Colectivo de Empresa.

Por la Dirección de la Empresa:

- Don Miguel A. García Lozano.
- Don Julián Sanabria Vicente.

Por el Comité de Empresa:

- Doña Ana Rosa Gómez Gómez.
- Don Antonio Márquez Dorado.
- Doña Cristina López Belamendia.
- Don José A. Robles García.
- Don José Luis Martín de Almagro V. de Agredo.
- Don Juan José García Suárez.
- Doña María Dolores Alonso Sancho.
- Doña Raquel Gutiérrez Corral.
- Don Miguel Molina Estriegana.

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en este Convenio regulan las actividades laborales que la Empresa “Mercedes-Benz España, Sociedad Anónima”, desarrolla en sus centros de Alcobendas y Pinto (Madrid).

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a la totalidad de la plantilla, con excepción de los Altos Cargos Directivos, Gerentes, Responsables de Zona, Gestores, Coordinadores y Técnicos Superiores.

Con posterioridad a la firma del presente Convenio y, durante su vigencia, la Empresa ya no podrá asignar la categoría de Técnico Superior.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor el 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre del año 2017, a excepción de los puntos en que expresamente se convenga otra cosa.

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

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

Art. 4. *Garantías personales.*—Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose las mismas a título personal.

Art. 5. *Absorción y compensación.*—Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio podrán absorber o compensar las que pudieran establecerse por disposición legal. Igualmente podrán ser absorbidas por futuras mejoras las situaciones más beneficiosas que se garantizan “ad personam” en el artículo 4, en el supuesto de promociones.

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

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

Art. 6. *Acuerdos complementarios al Convenio.*—Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, me-

jas no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como Anexos al Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo único e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Art. 8. *Vigilancia del Convenio.*—Se constituye una Comisión Mixta de seis miembros, de carácter paritario, como órgano de vigilancia e interpretación de este Convenio. Dicha Comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que le correspondan, dentro del plazo de los 15 días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe la reclamación.

En caso de no alcanzar un acuerdo en el plazo establecido, ambas partes deberán acudir al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Art. 9. *Jornada laboral.*—La jornada laboral anual para cada uno de los años de vigencia del Convenio será la que se indica en el siguiente cuadro:

AÑO	JORNADA PARTIDA (1)	JORNADA CONTINUADA (2)
2014 -2017	1.720 horas	1.728 horas

(1) Jornada de prestación real y efectiva de trabajo, sin que se incluya en la misma ningún tiempo de descanso o pausa para bocadillo.

(2) Se incluye en la misma un descanso diario de 15 minutos para bocadillo.

Art. 10. *Calendario laboral y horarios.*—El calendario de los días laborables anuales y los horarios de trabajo se establecerán por acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, tomándose como base las horas de prestación de servicios en cómputo anual.

Art. 11. *Vacaciones.*—Se disfrutarán 23 días laborables de vacaciones, preferentemente en los meses de verano (julio, agosto y septiembre). En el caso de que existan incompatibilidades entre el personal, en cuanto a las fechas de su disfrute, estas se fijarán de año en año, de forma rotativa. Los citados días de vacaciones no supondrán en ningún caso menos de 30 días naturales. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

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

Las vacaciones se devengarán por años naturales.

Aquellos trabajadores que una vez programadas sus vacaciones y, por tanto, registradas en el sistema informático, sufran una baja por enfermedad que se “solape en el tiempo” con el período reglamentario de descanso del trabajador, tendrán derecho a disfrutar posteriormente las vacaciones que hayan quedado pendientes durante el período de baja, todo ello debidamente justificado.

Art. 12. *Horario flexible.*—El horario principal del centro de Alcobendas y de los locales de Pinto seguirá en régimen flexible y en jornada partida, con arreglo a las siguientes normas de funcionamiento:

12.1. Estructura:

— De lunes a jueves:

- Entrada flexible: Podrá efectuarse entre las 08.00 y las 09.15 horas.
- Tiempo fijo de trabajo: Es el considerado de permanencia obligatoria y estará comprendido entre las 09.15 y las 13.30 horas en la mañana y las 15.45 y las 17.30 horas en la tarde.
- Descanso para la comida: Entre las 13.30 y las 15.45 horas (dos y quince horas), existiendo dentro de este margen un descanso obligatorio de 45 minutos, el resto de utilización voluntaria y flexible.

- Finalización de la jornada diaria: La hora de salida se fija en las 17.30 horas como mínimo, pudiéndose continuar en régimen de utilización flexible hasta las 19.00 horas.

— Viernes:

- Entrada flexible: Podrá efectuarse entre las 08.00 y las 09.00 horas.
- Salida flexible: La hora de salida se fija entre las 14.00 y las 15.00 horas.
- Jornada mínima: La jornada efectiva de trabajo mínima de los viernes será de 6 horas.

No se abonará la subvención de comida.

La compensación de la diferencia horaria de los viernes se efectuará con cargo al saldo horario mensual.

Para cubrir las necesidades de trabajo la Dirección de la Empresa podrá establecer retenes, para lo cual cada sector deberá comunicar a RR HH que personas se quedarán de retén. También debe comunicarse la hora de inicio y fin para tener en cuenta el tiempo a efectos de compensación con el saldo del horario flexible y a efectos del pago del ticket de comida.

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

12.2. Cómputo mensual del horario.

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

12.3. Disfrute de tiempo con cargo al horario flexible.

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

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

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

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

Art. 13. *Contratos eventuales.*—La duración de los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, se remitirán a lo establecido en el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid. En el supuesto de que dichos contratos se concierten por un período inferior al máximo establecido podrán ser prorrogados por las partes.

Art. 14. *Licencias.*—Con carácter general, el personal podrá disfrutar de las licencias retribuidas que a continuación se detallan, mediante la justificación correspondiente en los casos en los que se considere necesario:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o primera pareja de hecho debidamente registrada y acreditada a contar desde el mismo día del matrimonio o inscripción de la pareja de hecho, independientemente de las vacaciones. Este permiso no será acumulable por pareja de hecho y posterior matrimonio si se trata de la misma pareja
- b) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o compañero/a.
- c) Tres días naturales en caso de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, tanto naturales como políticos).
- d) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, compañero/a, hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, tanto naturales como políticos). En caso de hospitalización de cónyuge, compañero/a, hijos o padres naturales, los dos días de permiso se podrán disfrutar mientras dure la hospitalización y, en caso de reposo domiciliario, durante la primera semana.

- e) Dos días laborables por alumbramiento de esposa o compañera. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- f) Un día natural por matrimonio de hijos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos.
- g) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- h) Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y hasta media jornada para tramitar el DNI.
- i) Tiempo necesario para acudir a consulta médica de la Seguridad Social y hasta un total de 16 horas anuales para acudir a consultas sanitarias de carácter privado. Tal período de 16 horas anuales podrá también utilizarse para acompañar a las indicadas consultas a hijos, padres, cónyuge y compañero/a, previa la oportuna justificación.
- j) Tiempo necesario para acudir a exámenes oficiales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio correspondiente.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

Se estudiarán aquellos casos especiales que puedan darse.

Art. 15. *Excedencias.*—15.1. Por cuidado familiares.

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

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

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

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

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

15.2. *Voluntaria.*

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

Art. 16. *Período de lactancia.*—Se amplía el período establecido por el Estatuto de los Trabajadores (9 meses), a 10 meses. Por tanto, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 10 meses, tendrán derecho a una hora de reducción de jornada laboral retribuida,

que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, desde la finalización de la baja por maternidad de la esposa/compañera.

Art. 17. *Reducción de jornada.*—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, en los términos que indica el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

Grupos profesionales

Art. 18. *Definición de los Grupos profesionales.*—18.1. *Técnicos Especialistas.*

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico de alto nivel, actuando en general con mucha autonomía y pudiendo realizar labores de supervisión técnica de los proyectos o ámbitos de actuación asignados, pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por otros colaboradores/as.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
 - Organizan y gestionan actividades/procesos con un elevado componente técnico, siendo estos complejos y específicos en objetivo y contenido.
 - Se enfrentan a variados problemas y de complejidad tal que requieren profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados, así como el uso de habilidades interpersonales.
 - Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.
 - Deben tener habilidades de interrelación humana con alto nivel de desarrollo, con finalidades informativas y negociadoras.
 - Los procedimientos y normas a aplicar no están siempre definidos, debiendo de ser capaces de encontrar soluciones en base a la aplicación de sus conocimientos teóricos y experiencia adquirida.
- b) Formación básica orientativa: Titulación universitaria de grado superior o experiencia equivalente.

18.2. *Técnicos.*

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico dentro de un proceso, actuando con autonomía y pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
 - Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo estas complejas y específicas en objetivo y contenido.
 - Se enfrentan a variados problemas y de gran complejidad que exigen profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados.
 - Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.
 - Deben tener habilidades de interrelación humana, con finalidades informativas y negociadoras.
 - Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero aquellos no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolarando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

- b) Formación básica orientativa: Titulación universitaria de grado superior o medio o experiencia equivalente.

18.3. Técnicos de Soporte.

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico dentro de un proceso, actuando bajo control de su superior jerárquico, pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores, con un menor nivel de autonomía.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
- Programan y organizan sus propias tareas, las cuales son específicas en cuanto a objetivo y contenido.
 - Requieren conocimientos conseguidos a través de la formación y de la práctica. Deben tener suficiencia en la actividad especializada, adquirida a través de una sólida formación y cierta experiencia.
 - Para los puestos técnicos, se requiere únicamente habilidades de interacción humana normales para el trato con los otros. Aquellos que desarrollan labores de soporte a la creación de negocio, deben poseer habilidades de comprensión, influencia y negociación.
 - Están sujetos a planes y programas establecidos, debiendo ellos conseguir sus objetivos parciales, sometidos a supervisión de un superior.
 - Se enfrentan a problemas complejos aunque en su mayor parte definidos y situaciones con aspectos novedosos, siendo necesario escoger la solución más adecuada.

- b) Formación básica orientativa: Titulación universitaria de grado medio o formación profesional de grado superior, o experiencia equivalente.

18.4. Conductor/Oficial.

Especialistas en las actividades específicas de carácter técnico y/o soporte asignadas.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
- Ejecutan y/o supervisan actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, debiendo ser capaces de programar y organizar su propio trabajo.
 - Requieren pericia en procedimientos, adquirida a través de una formación teórica y práctica.
 - No son necesarias dotes especiales de comunicación, debiendo de tener capacidad de exposición.
 - Disponen de procedimientos para solventar los distintos problemas que se les presentan, debiendo ellos aplicar la solución más adecuada para cada posibilidad, recurriendo a un supervisor próximo en caso de situación no rutinaria.
 - Se enfrentan a problemas complejos y variados, que exigen conocimientos fundados para su resolución. Deben poseer criterio para elegir la posibilidad correcta, pudiendo determinarse sin dificultad la validez de la decisión.
- b) Formación básica orientativa: Formación profesional de grado superior, medio o bachillerato, o experiencia equivalente.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Art. 19. *Incrementos salariales.*—Los incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio estarán vinculados a la facturación que se produzca en el MPC (Alcobendas y Miralcampo), de acuerdo a los niveles de facturación y el año en que se producen, conforme consta en el Anexo número 2.

Incrementos:

- Año 2014: 0 por 100, al no haberse superado la cifra de 1.800.000.000 de euros.
- Año 2015: El resultante por aplicación de la tabla anexa.
- Año 2016: El resultante por aplicación de la tabla anexa.
- Año 2017: El resultante por aplicación de la tabla anexa.

El importe máximo acumulado consolidable durante la vigencia del Convenio es del 8 por 100 y el mínimo el 3 por 100. Adicionalmente, a partir de una facturación de 2.101.000.000

euros, se percibirá un bono no consolidable equivalente al porcentaje que consta en la columna “% Bonus anual” situada en la parte derecha de la tabla de facturación.

El valor que consta en la matriz de doble entrada (facturación anual MPC y año en que se produce) es el porcentaje acumulado de incremento salarial que corresponde a los años transcurridos

Durante los años 2015, 2016 y 2017 se abonará un 1 por 100 anual, que se deducirá en ese mismo año, si el incremento final fuera mayor, o, si no lo fuera, en los años siguientes.

La regularización salarial que, en su caso, procediese, se efectuará con efectos retroactivos al 1 de enero.

A efecto del cálculo, ambas partes han elaborado un simulador que permite conocer cuál sería el incremento aplicable en función del volumen de facturación anual.

A efectos de comprensión y aplicación práctica de la tabla incluida en el Anexo citado, se incorpora como parte del mismo un ejemplo de simulación del cálculo de incrementos para cada año con los datos de facturación.

Art. 20. *Estructura salarial.*—20.1. Estructura salarial y tablas salariales.

A partir del 1 de enero de 2015, se establece una nueva estructura salarial por grupos profesionales (Anexo 3).

20.2. Tablas y niveles salariales.

Las tablas salariales correspondientes a 2014 se incluyen en Anexo 1 y son definitivas.

La correspondiente a 2015 y siguientes, incluyen distintos niveles (Columna 2: “Nivel”) dentro de cada grupo profesional. La asignación del empleado a cada uno de los niveles se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios:

- El nivel inferior de cada grupo profesional, será el nivel de acceso del empleado que se incorpora, nivel en el que permanecerá el tiempo indicado en la tabla (columna “Acceso nivel”).
- Al segundo nivel inferior de cada grupo profesional, se accederá después del tiempo previsto en el anterior nivel, permaneciendo en el mismo el tiempo que se indica en la tabla (columna “Acceso nivel”).
- Al tercer nivel inferior de cada grupo profesional, se accederá después del tiempo previsto en el anterior nivel y será el nivel estable ordinario.
- Al resto de niveles se podrá acceder por libre designación de la empresa.

Para el personal que a la entrada en vigor del convenio se encontrara en alguno de los niveles de acceso, el período de cómputo de permanencia en los mismos comenzará el 1 de enero de 2014.

Como consecuencia de la implantación de las nuevas tablas a partir de enero de 2015, a los sueldos derivados de las tablas anteriores que queden entre dos niveles se le asignará el sueldo del nivel inferior y la diferencia se abonará como un complemento salarial que tendrá el mismo tratamiento que el concepto de sueldo. El citado complemento solo será absorbible por promoción al siguiente nivel.

La adaptación de las antiguas categorías profesionales y niveles salariales a los nuevos grupos profesionales, se realizará con efectos de 1 de enero de 2015. La tabla de 2014 se mantiene con la estructura anterior.

Art. 21. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal de plantilla tendrá derecho a dos pagas extras, que la empresa abonará en los meses de junio y diciembre, junto con el pago de la nómina mensual y cuyos importes figuran en las tablas salariales.

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

Art. 22. *Abono de haberes.*—Todas las retribuciones que el trabajador devengue tendrán la consideración de brutas y serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que el mismo señale.

Art. 23. *Dietas y hospedaje.*—A partir de la firma del presente Convenio, se sustituye el sistema de dietas por el sistema de gastos a justificar.

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

Art. 24. *Kilometraje.*—Se abonará este concepto cuando el vehículo propiedad del trabajador sea utilizado por el mismo para efectuar gestiones o viajar por cuenta de la Empresa.

A partir de la firma del presente Convenio, su importe será 0,27 euros/kilómetro.

Art. 25. *Horas extraordinarias.*—Solo tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera del tope máximo del horario flexible y será necesaria para su realización la expresa autorización del responsable del sector.

La compensación por horas extraordinarias siempre será con disfrute de tiempo libre, en la proporción de 1 hora y 27 minutos por cada hora extraordinaria realizada.

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

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

Art. 26. *Plus de trabajo en festivo.*—1. *Ámbito de aplicación.*

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

2. *Compensaciones:*

- 2.1. Por día completo: Cuando la jornada de trabajo efectivamente realizada (sin que en ningún caso se entienda como tal el tiempo empleado para desplazamiento) sea superior a seis horas, el trabajador percibirá una compensación económica, según el siguiente cuadro y adicionalmente tendrá derecho a descansar un día, cuya fecha de disfrute deberá acordar con su jefe respectivo. Si la jornada de trabajo finaliza después de las 14.30 horas el trabajador tendrá derecho a percibir el importe de la comida previa presentación de la correspondiente factura.
- 2.2. Por medio día: Cuando la jornada de trabajo efectivamente realizada (sin que en ningún caso se entienda como tal el tiempo empleado para desplazamiento) sea inferior a seis horas, el trabajador percibirá una compensación económica, según el siguiente cuadro y adicionalmente tendrá derecho a descansar el mismo número de horas realizadas, cuya fecha de disfrute deberá acordar con su jefe respectivo.

A partir de la firma del presente Convenio, los importes serán los siguientes:

AÑO	JORNADA COMPLETA	MEDIA JORNADA
Año 2014	58 €	29 €
Años 2015-2016	60 €	30 €
2017	62 €	31 €

No obstante lo anterior, el trabajador podrá elegir la compensación de estas horas como horas extras a disfrutar en tiempo libre en la proporción de 1 hora y 27 minutos por cada hora realizada. En este caso no tendrá derecho a compensación económica aunque si a percibir el importe de la comida si la jornada de trabajo termina después de las 14.30 horas.

Art. 27. *Subvención para comida.*—La Empresa entregará a cada trabajador un vale de comida por cada día de asistencia al trabajo que permita realizar la comida en un lugar cercano al centro de trabajo.

El importe diario a percibir durante el período de vigencia del Convenio será de 11,40 euros.

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

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

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

Capítulo V

Fondos y atenciones sociales

Art. 28. *Fondo Comité de Empresa.*—Para cada uno de los años 2015 a 2017, se establece una dotación de 650,00 euros.

Art. 29. *Fondo de ayuda a la vivienda.*—El personal podrá obtener ayudas por este concepto en las condiciones que figuran en el Anexo 4. A tal fin la empresa dotará a este fondo con 36.000 euros en cada año de vigencia del convenio.

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

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

Art. 30. *Complemento de la prestación por Incapacidad Temporal.*—En caso de IT por enfermedad común, maternidad, accidente no laboral y de trabajo y mientras dure la misma, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua hasta el 100 por 100 del salario fijo.

Art. 31. *Seguro de vida.*—Los supuestos de muerte o invalidez permanente absoluta estarán cubiertos por los capitales que se indican a continuación:

AÑOS	SEGURO DE VIDA
2014	15.500 €
2015 - 2017	16.500 €

Los citados importes se aplicarán a partir del mes siguiente a la firma del Convenio.

Art. 32. *Seguro de accidentes.*—La Empresa suscribirá con una Compañía aseguradora una póliza de accidentes con resultado de muerte e invalidez permanente.

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

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

AÑOS	SEGURO DE ACCIDENTES
2014	66.500 €
2015 - 2017	68.000 €

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

Los efectos de la póliza serán para aquellos accidentes que se produzcan después de la firma del presente Convenio. Los importes indicados se aplicarán a partir del mes siguiente a la firma del Convenio.

Art. 33. *Premios de antigüedad.*—Quienes durante los años de vigencia del presente convenio cumplieran 25 o 40 años de servicios a la empresa, percibirán durante el primer semestre del año, un premio con los siguientes importes netos:

AÑO	PREMIO 25 AÑOS	PREMIO 40 AÑOS
2014	1.350 €	1.450 €
2015	1.500 €	1.600 €
2016	1.550 €	1.650 €
2017	1.600 €	1.700 €

Capítulo VI

Relaciones laborales

Art. 34. *Comité de Empresa. Horas sindicales y distribución.*—El crédito de horas, que de conformidad con el apartado e) del artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, corresponda a cada miembro del Comité de Empresa, de forma excepcional y temporal, podrá acumularse entre los mismos, en los siguientes supuestos:

1. Durante la negociación del Convenio Colectivo que sea de aplicación en su centro de trabajo. En este supuesto, la acumulación no podrá recaer en más de 2 miembros del Comité de Empresa y el número de horas acumuladas en cada uno de ellos no podrá exceder del resultado de multiplicar su crédito de horas individual por 1,5 veces.

2. Para asistencia a cursos de formación sindical, convocados por sus respectivas organizaciones sindicales. Para la aplicación de este supuesto, será necesaria la propuesta del Comité de Empresa y la autorización de la Dirección de Recursos Humanos.

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

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

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

Art. 35. *Régimen disciplinario.*—Será de aplicación lo dispuesto en el Código de Conducta Laboral previsto en el Acuerdo Nacional del Sector del Metal.

Art. 36. *Notificación de sanciones.*—Con carácter previo a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, la Dirección de la Empresa comunicará al trabajador los cargos que contra él existen, informando de ello al Comité de Empresa y al Delegado de la Sección Sindical correspondiente, si lo hubiere.

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

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

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

Art. 37. *Solución de problemas individuales.*—Se establece el siguiente procedimiento para la solución de conflictos individuales:

1. Como primera instancia el interesado presentará la queja por escrito a su jefe inmediato, quien deberá contestar en un plazo máximo de cinco días laborables.

2. De no recibir contestación de su jefe inmediato o no considerándola satisfactoria, se cursará escrito al Departamento de Personal, quien concretará la naturaleza de la queja, contestando dentro de los 10 días laborables siguientes a la fecha de la recepción del escrito.

3. En el caso de que el interesado considere insatisfactoria la resolución adoptada por el Departamento de Personal, se dará audiencia al mismo conjuntamente con un miembro del Comité de Empresa y el Delegado Sindical, si lo hubiere y el interesado lo considere oportuno.

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

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

Art. 38. *Seguridad y salud laboral.*—Ambas representaciones se comprometen a seguir impulsando al máximo la Seguridad y Salud Laboral dentro de la Empresa, a través del Comité correspondiente.

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

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

Art. 39. *Política de Medio Ambiente.*—La Dirección de la Empresa tomará las medidas necesarias para minimizar los impactos negativos que sobre el medio ambiente y en los diferentes aspectos medioambientales tales como emisiones a la atmósfera, aguas residuales, gestión de residuos, incidencias ambientales, energía o gestión medioambiental, pueda implicar el desarrollo de sus actividades. Se compromete igualmente a garantizar una continuidad en el tiempo de lo anterior mediante la implantación de sistemas de gestión medioambiental y la fijación de una política y directrices medioambientales.

Art. 40. *Desarrollo de Recursos Humanos.*—La necesidad de capacitar profesionalmente a los empleados, para que estos puedan asumir con las suficientes garantías los nuevos roles y las exigencias que las nuevas tecnologías requieren es un objetivo de este Convenio, circunstancia esta que debe suponer, independientemente de la mejora permanente del equipo humano, un importante incremento en la empleabilidad de todos los trabajadores. Para apoyar estos objetivos, se acuerda que:

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

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

Art. 41. *Plan de Igualdad.*—Ambas partes, manifiestan su voluntad de seguir avanzando en el desarrollo del Plan de Igualdad existente en la Empresa.

Art. 42. *Becarios.*—Ambas partes acuerdan la necesidad de potenciar la formación y la experiencia de jóvenes estudiantes. El número de becarios no podrá exceder del 12 por 100 de la plantilla, en cómputo anual.

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

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2014

Mercedes-Benz España, S.A. ALCOBENDAS Y PINTO (MADRID)				
TABLA SALARIAL 2014 Definitiva (Revisión: 0 %)				
Categoría	Nivel salarial	Importe en Euros		
		Sueldo anual	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS				
Técnico Espta.	H	32.744,48	2.338,89	2.338,89
	I	35.303,98	2.521,67	2.521,67
	I2	37.237,34	2.659,81	2.659,81
	J	39.170,68	2.797,92	2.797,92
	K	41.018,98	2.929,74	2.929,74
	L	42.883,82	3.070,93	3.070,93
	M	44.669,82	3.202,83	3.202,83
	N	46.480,40	3.353,60	3.353,60
	O	48.310,82	3.536,43	3.536,43
Inspector Técn.	A	50.064,10	2.633,15	2.633,15
	B	37.551,50	2.682,25	2.682,25
	C	35.709,98	2.769,24	2.769,24
	D	40.148,88	2.867,62	2.867,62
Jefe 1ª	A	34.123,00	2.437,40	2.437,40
	B	34.937,84	2.495,56	2.495,56
	C	36.557,78	2.611,27	2.611,27
	D	37.488,88	2.676,29	2.676,29
Encargado	A	30.603,78	2.200,27	2.200,27
	B	33.003,28	2.404,52	2.404,52
	C	34.632,98	2.473,74	2.473,74
	D	36.558,94	2.611,21	2.611,21
Jefe 2ª	A	30.009,20	2.147,80	2.147,80
	B	32.045,08	2.346,12	2.346,12
	C	33.480,82	2.391,43	2.391,43
	D	34.123,00	2.437,40	2.437,40
Oficial 1ª	A	27.785,88	1.984,69	1.984,69
	B	28.711,48	2.050,82	2.050,82
	C	29.595,82	2.113,28	2.113,28
	D	30.009,20	2.147,80	2.147,80
Oficial 2ª	A	28.719,70	1.908,55	1.908,55
	B	27.179,84	1.941,36	1.941,36
	C	27.620,88	1.972,90	1.972,90
	D	27.785,88	1.984,69	1.984,69
Auxiliar	A	25.404,82	1.814,63	1.814,63
	B	25.648,88	1.831,90	1.831,90
	C	26.124,98	1.866,07	1.866,07
	D	26.719,70	1.908,55	1.908,55
OBREROS				
Oficial 1ª	A	26.113,88	2.008,14	1.763,51
	B	29.045,98	2.074,70	1.942,83
	C	29.821,58	2.137,25	1.998,18
	D	33.637,88	2.402,70	2.133,95
Oficial 2ª	A	27.048,88	1.932,00	1.715,88
	B	27.512,84	1.965,21	1.745,38
	C	27.851,58	1.996,54	1.773,23
	D	28.113,88	2.008,14	1.783,51
Oficial 3ª	A	25.009,72	1.849,98	1.643,05
	B	25.983,24	1.856,66	1.648,98
	C	26.473,18	1.890,94	1.679,42
	D	27.048,88	1.932,00	1.715,88
Conductores	A	27.573,88	1.969,50	1.748,20
	B	28.482,88	2.033,07	1.805,88
	C	29.371,88	2.097,99	1.863,31
	D	30.052,12	2.146,58	1.908,47

ANEXO 2

ESCALA DE INCREMENTO SALARIALES POR FACTURACIÓN EN MPC

FACTURACIÓN (MIO. EUROS) **		% SUBIDA ANUAL CONSOLIDABLE	% SUBIDA ACUMULADA CONSOLIDABLE				% Bonus anual
Desde	Hasta		2014	2015	2016	2017	
1	1.200	0	0	0	0	0	0
1.201	1.800	0	0	0	0	0	0
1.801	1.900	1	1	2	3	4	0
1.901	2.000	1,5	1,5	3	4,5	6	0
2.001	2.100	2	2	4	6	8	0
2.101	2.200	2	2	4	6	8	0,5
2.201	2.300	2	2	4	6	8	1
2.301	2.400	2	2	4	6	8	1,5
2.401	9.999	2	2	4	6	8	2

Facturación Anual Estimada (Feb '15)	1686	1850	2140	2300
--------------------------------------	------	------	------	------

** Cifra de facturación del MPC

SIMULACIÓN SEGÚN DATOS PLANIFICADOS

	2014	2015	2016	2017
FACTURACIÓN	1686	1850	2140	2300
% garantizado consolidado	0	1	1	1
% resto consolidado	0	1	3	1
% bonus	0	0	0,5	1
% incremento aplicado	0	2	4,5	3
% incremento consolidado	0	2	4	2

Año 2014 – El salario no se incrementa al no alcanzarse la facturación mínima necesaria de 1.801 Mio. €.

Año 2015 – El salario se incrementa el 1% desde el 1/1/15 (% garantizado consolidado). Adicionalmente, una vez cerrado el año contable 2015, se incrementaría otro 1% hasta alcanzar la cifra acumulada del 2% correspondiente al año 2015 y tramo de facturación 1.801-1.900. Se liquidarían asimismo en el mismo momento los retrasos generados por este 1% adicional no aplicado desde el inicio del año. No aplicaría la percepción de bonus (no consolidable).

Año 2016 – El salario se incrementa el 1% desde el 1/1/16 (% garantizado consolidado). Adicionalmente, una vez cerrado el año contable 2016, se incrementaría otro 3% hasta alcanzar la cifra acumulada del 6% correspondiente al año 2016 y tramo de facturación 2.101-2.200. Se liquidarían asimismo en el mismo momento los retrasos generados por este 3% adicional no aplicado desde el inicio del año. Aplicaría asimismo la percepción de un bonus no consolidable del 0,5% del salario bruto.

Año 2017 – El salario se incrementa el 1% desde el 1/1/17 (% garantizado consolidado). Adicionalmente, una vez cerrado el año contable 2017, se incrementaría otro 1% hasta alcanzar la cifra acumulada del 8% correspondiente al año 2017 y tramo de facturación 2.201-2.300. Se liquidarían asimismo en el mismo momento los retrasos generados por este 1% adicional no aplicado desde el inicio del año. Aplicaría asimismo la percepción de un bonus no consolidable del 1% del salario bruto.

ANEXO 3

TABLAS SALARIALES 2015

Mercedes-Benz España, S.A. ALCOBENDAS Y PINTO (MADRID)						
TABLA SALARIAL 2015 Provisional (Revisión: 1 %)						
Grupo Profesional	Nivel	Sueldo año	Sueldo mes (x 12)	Paga extra (x 2)	Acceso nivel	Grupo cotiz Seg. Soc.
Tecnico Especialista	TE01	50.005,00 €	3.571,79 €	3.571,79 €	LD	1
	TE02	47.420,00 €	3.387,14 €	3.387,14 €	LD	
	TE03	45.288,00 €	3.234,86 €	3.234,86 €	LD	
	TE04	43.423,00 €	3.101,64 €	3.101,64 €	LD	
	TE05	41.427,00 €	2.959,07 €	2.959,07 €	LD	
	TE06	39.563,00 €	2.825,93 €	2.825,93 €	LD	
	TE07	37.610,00 €	2.686,43 €	2.686,43 €	LD	
	TE08	35.656,00 €	2.546,86 €	2.546,86 €		
	TE09	33.072,00 €	2.362,29 €	2.362,29 €	3 años	
	TE10	30.805,00 €	2.200,36 €	2.200,36 €	3 años	
Tecnico	TN01	37.843,00 €	2.703,07 €	2.703,07 €	LD	3
	TN02	36.360,00 €	2.597,14 €	2.597,14 €	LD	
	TN03	34.978,00 €	2.498,43 €	2.498,43 €	LD	
	TN04	33.174,00 €	2.369,57 €	2.369,57 €		
	TN05	31.815,00 €	2.272,50 €	2.272,50 €	3 años	
	TN06	30.370,00 €	2.169,29 €	2.169,29 €	3 años	
Tecnico Soporte	TP01	30.370,00 €	2.169,29 €	2.169,29 €	LD	5 o 7
	TP02	28.999,00 €	2.071,36 €	2.071,36 €	LD	
	TP03	27.451,00 €	1.960,79 €	1.960,79 €	LD	
	TP04	26.386,00 €	1.884,71 €	1.884,71 €		
	TP05	24.745,00 €	1.767,50 €	1.767,50 €	2 años	
	TP06	23.230,00 €	1.659,29 €	1.659,29 €	1 año	
Conductor	WD01	28.748,00 €	2.053,43 €	2.053,43 €	LD	8
	WD02	26.260,00 €	1.875,71 €	1.875,71 €		
	WD03	24.745,00 €	1.767,50 €	1.767,50 €	2 años	
	WD04	23.230,00 €	1.659,29 €	1.659,29 €	1 año	
Oficial	WO01	27.775,00 €	1.983,93 €	1.983,93 €	LD	9
	WO02	26.260,00 €	1.875,71 €	1.875,71 €		
	WO03	24.745,00 €	1.767,50 €	1.767,50 €	2 años	
	WO04	23.230,00 €	1.659,29 €	1.659,29 €	1 año	

ANEXO 4

PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA

Artículo 1. *Finalidad.*—El objeto de estos préstamos es el de facilitar la Empresa una ayuda económica para quienes careciendo de vivienda adecuada a sus necesidades no dispusieran de los recursos necesarios para alcanzar la propiedad o habitabilidad de la misma.

Art. 2. *Cuantía.*—Límite máximo de concesión 7.500 euros para compra y 4.000 euros para reparación de la propia vivienda. En el supuesto de darse excedente al final del año, se podrían conceder ayudas para la formalización de escrituras.

Art. 3. *Intereses.*—El 4 por 100 anual en los préstamos que se concedan a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

Art. 4. *Plazo.*—Ocho y cuatro años para compra y reparación, respectivamente.

Art. 5. *Garantía.*—Fundamentalmente la garantía personal del prestatario.

Art. 6. *Condiciones para solicitar estos créditos.*—1. Tener necesidad de vivienda.
2. Ser fijo en plantilla.

Art. 7. *Solicitudes.*—Se recogerán y entregarán en el Departamento de Personal quien dirigirá copia de las mismas a los componentes de la Comisión Paritaria.

Art. 8. *Comprobación de situación.*—La comprobación de los datos aportados por los interesados con la situación real de necesidad de vivienda será realizada por la Comisión de Vivienda.

Art. 9. *Concepto de necesidad.*—Lo determinará la Comisión Paritaria.

Art. 10. *Comisión de Vivienda.*—Está compuesta por representantes del Comité de Empresa y representantes de la Dirección. Las reuniones de esta Comisión serán trimestrales como mínimo. La misión de esta Comisión Paritaria será la de conceder el préstamo de

acuerdo con las bases preestablecidas. La no concesión del crédito por la Comisión Paritaria llevará consigo automáticamente la imposibilidad de solicitarlo nuevamente en un plazo de un año contado a partir de la comunicación, salvo que varíen esencialmente las condiciones de vivienda y familiares del interesado.

Art. 11. *Cancelación de deuda.*—En el supuesto de que el/la prestatario/a causese baja en “Mercedes-Benz España, Sociedad Anónima”, por cualquier motivo o circunstancia, ambas partes convienen expresamente que la Empresa retenga de la liquidación o finiquito que al efecto se realice, la suma necesaria para la total cancelación del préstamo y sus intereses.

En el caso de que el importe de liquidación o finiquito no fuese suficiente para cubrir la totalidad del saldo del préstamo y sus intereses él/la prestatario/a deberá optar en el plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha de la baja entre:

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

Si transcurrido el aludido plazo de quince días el/la prestatario/a no hubiese procedido a la cancelación del préstamo o a aportar el aval bancario que garantice su reintegro, “Mercedes-Benz España, Sociedad Anónima”, podrá considerar resuelto de pleno derecho este contrato sin necesidad de requerimiento alguno y reclamar la cantidad que resulte pendiente con sus intereses, siendo en tal caso con cargo al prestatario/a los gastos que se originen incluso honorarios de Letrado y derechos del Procurador.

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

Art. 12. *Prioridad.*—La Comisión Paritaria a la hora de conceder los préstamos tendrá principalmente en cuenta el siguiente orden de prioridad:

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

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

ANEXO 5

REGLAMENTO DE SECCIONES SINDICALES

La Dirección de la Empresa reconoce un delegado por cada Sección Sindical, de los Sindicatos a los que la Ley les otorga la condición de más representativos y que estén constituidas en el centro de trabajo de Alcobendas/Pinto.

Se acuerda complementar lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985, de 2 de agosto) en los siguientes aspectos:

- A) Los Sindicatos a los que la LOLS confiere el carácter de más representativos a nivel estatal, que tengan implantación en más de un Comité de Empresa de MBE o aquellos con implantación en tres Comités de Empresa de MBE podrán designar un representante, o excepcionalmente hasta dos, de cada centro de trabajo para que pueda asistir trimestralmente a la reunión que, con carácter intercentros pueda celebrarse en la sede de sus respectivas organizaciones sindicales.
La Empresa abonará los gastos correspondientes a los desplazamientos de los designados y dietas de los mismos, que serán de un día completo para cada uno de ellos, ampliable, en su caso, a dos por razones de transporte.
- B) En el supuesto de ser designado un miembro del Comité de Empresa como Delegado Sindical, las horas que le correspondan como Delegado podrá acumularlas a las que le correspondan como miembro del Comité de Empresa.
- C) Las horas retribuidas que correspondan a los Delegados de las Secciones Sindicales podrán ser utilizadas, a opción de las propias Secciones Sindicales, de una de las siguientes maneras:
 - 1) Directa e íntegramente por el Delegado Sindical.

- 2) Por varias personas de la ejecutiva de la Sección Sindical, distinguiéndose dos supuestos:
- a) Si corresponde un Delegado Sindical: El uso de horas podrá realizarlo dicho Delegado, así como otro miembro de la ejecutiva de la Sección Sindical designado por la misma.
 - b) Si corresponden dos Delegados: El uso de horas podrán realizarlo los mismos y dos miembros más de la ejecutiva de su Sección Sindical, designados por la misma.

Para aquellas Secciones Sindicales que opten por el segundo de los supuestos antes mencionados (párrafo número 2) deberán comunicar anualmente al Departamento de Personal el nombre de las personas que podrán hacer uso de ese derecho, así como las sustituciones que de las mismas se puedan producir en ese período.

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

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

- D) Las Secciones Sindicales a las que correspondiera más de un Delegado Sindical, deberán designar a uno de ellos para que sirva de interlocutor y responsable de la Sección Sindical ante el Departamento de Personal y la Dirección de la Empresa. Con independencia de las reuniones que las Ejecutivas de las Secciones Sindicales estimen oportuno celebrar fuera del horario de trabajo, tendrán derecho a una reunión trimestral dentro del horario laboral del centro de trabajo.

(03/234/16)

