País	Sociedad	Plantilla a 30/04/2004
Suiza	BBVA	2
	BBVA Suiza	87
Bélgica	BBVA	36
Total		32.652

ANEXO II

Composición Comité de Empresa Europeo

País	Plantilla – Porcentaje	Número de representantes
Grupo España	95,94	4
Grupo Portugal	2,83	1
BBVA R. Unido	0,36	1
BBVA Francia	0,31	1
Resto Sociedades Estados Unión Europea	0,55	1
Total		8

14441 *RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de la Empresa Comercial Mercedes-Benz, S.A.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la Empresa Comercial Mercedes-Benz, S.A. (Código de Convenio n.º 9015092), que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 15 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

III CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIAL MERCEDES-BENZ, S.A. AÑOS 2003, 2004, 2005 Y 2006

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo Preliminar.

En Madrid, a 19 de mayo de 2004 se reúnen la comisión negociadora del III Convenio Colectivo de «Comercial Mercedes-Benz, Sociedad Anónima», integrada por las siguientes representaciones:

Comisión Negociadora:

Representantes de la Dirección: D. Jesús Hurtado del Pozo; D. Gonzalo Izquierdo Alvarez; D. Luis García Olgueras; D. Carlos Uceda Benito.

Asesor: D. Antonio Calderón Forns.

Representantes de los trabajadores: D. José Luis Vega Ortega; D. Pedro Muñoz Prudencio; D. Alberto Pedruelo Salvador; D. Vicente Cejudo Martín de la Sierra; D. Manuel Iglesias Gómez; D. Rafael Sánchez Rubio; D. Javier Garcié Mora; D. Juan Eliche Parras.

Asesores: D. Carlos Sierra Ruiz; D. Juan Carlos Gómez García.

Ambas representaciones, estando todos ellos legitimados para negociar y habiéndose reconocido como interlocutores válidos, acuerdan el presente Convenio.

Artículo 1.º *Vigencia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro (4) años: desde 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2006, excepto para los conceptos o materias que expresamente se señale otra fecha específica, prorrogándose tácitamente si no mediara denuncia expresa de las partes dentro de los tres meses anteriores a su finalización.

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

1. Las Disposiciones contenidas en el presente Convenio son de aplicación y regirán en los actuales centros de trabajo de Comercial Mercedes-Benz, S.A., en la Comunidad de Madrid, así como el centro de trabajo de Miralcampo (Azuqueca de Henares) con la excepción expresa del Centro de Trabajo sito en Madrid C/ Alcalá 728, que se regirá por su propio Convenio Colectivo de centro de trabajo.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales del personal de la Empresa Comercial Mercedes-Benz, S.A., en Azuqueca de Henares y la Comunidad de Madrid, excepto el centro de trabajo de c/ Alcalá 728 de Madrid que se rige por su propio Convenio Colectivo de centro de trabajo. Se excluyen del ámbito personal del presente Convenio Colectivo los Cargos Directivos, Jefes de Ventas, Jefes de Departamento y Jefes de Servicio Taller.

Artículo 4.º *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio podrán compensar aquellas que tuviese ya otorgadas la Empresa, absorbiendo igualmente las que se establezcan por disposiciones legales, respetándose estrictamente «ad personam» situaciones que, en la actualidad, sean más beneficiosas que las que contempla el presente Convenio Colectivo.

Artículo 5.º *Acuerdos complementarios al Convenio.*

Si durante la vigencia de este Convenio, se llegase por ambas representaciones a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que ahora se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al mismo. De estas modificaciones se dará cuenta a la Autoridad Laboral.

Artículo 6.º *Causas de revisión.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad y la garantía de futuro de todos sus contenidos.

Si, por disposición legal, se establecieran mejoras que, al ser absorbidas por la Empresa, dejen sin efecto práctico los beneficios sociales y económicos pactados, se procederá a la revisión de dicha o dichas cláusulas.

Si, la jurisdicción competente modificase sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 7.º *Ingresos.*

Los ingresos de personal se harán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

La Empresa comunicará al Comité, por escrito, la convocatoria de plazas de nuevos ingresos del personal de convenio, tanto fijos como even-

tuales en el momento de su aprobación y antes del comienzo de la selección del personal.

Tendrán preferencia quienes, habiendo tenido un contrato temporal que se haya desarrollado satisfactoriamente, se encuentren en situación de paro.

En la selección del personal de nuevo ingreso, se dará preferencia en igualdad de condiciones de conocimiento e idoneidad para el puesto, al personal que lleve seis o más meses en el paro, o bien sea su primer empleo.

Se aportará fotocopia del modelo del contrato de trabajo del personal en convenio al Comité de Empresa.

Artículo 7.1.º *Contratos para la formación y/o en prácticas.*

Ambas partes consideran positiva la concertación de este tipo de contratos, su número se determinará en función de las necesidades reales de la Empresa.

Se acordará anualmente el número de contratos de este tipo que se vayan a realizar.

Asimismo, se acordará el número de personas que, encontrándose en esta situación puedan pasar a ser fijos de plantilla.

Los contratos en prácticas y/o para la formación se formalizarán mediante el siguiente régimen:

Contratos para la formación: Se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de Sidrometalúrgica de la Comunidad de Madrid en todo aquello que no sea contrario a la legalidad.

Contratos en prácticas: Se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid en todo aquello que no sea contrario a la legalidad.

Al personal contratado a esta modalidad no le será exigible el sistema de rendimiento medido, ni podrá realizar funciones de mando.

Artículo 7.2.º *Transformación contrato indefinido.*

Pasará a contrato indefinido el personal que, teniendo contrato temporal, lleve o cumpla dos años con esta característica de temporal, a excepción de los formulados como prácticas o para la formación. El personal contratado con este tipo de contrato no podrá ampliar su jornada habitual.

Artículo 8.º *Movilidad.*

Artículo 8.º 1 *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El Empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones superiores a las del grupo profesional durante más de seis meses en un año u ocho durante dos años consecutivos, se creará una vacante del grupo en el que se desarrollen funciones de nivel superior que será cubierta según se regule en el artículo 10, promoción y progresión.

En caso de no superar los plazos establecidos en el párrafo anterior realizando funciones superiores, no se consolidarán las diferencias salariales.

Artículo 8.º 2 *Prestación de servicios en distintos centros de la empresa.*

1. Bajo el principio de unidad de Empresa, por acumulación de tareas o necesidades del servicio se podrá prestar servicio indistintamente en cualquiera de los centros de la Comunidad de Madrid, aunque en la aplicación de este principio se tendrá en consideración el ámbito territorial del presente Convenio.

2. Los trabajadores que presten temporalmente sus servicios en un centro diferente al de su origen percibirán, como compensación por día de desplazamiento las siguientes cuantías:

Año 2004: 7,71 Euros.
Año 2005: 7,98 Euros.
Año 2006: 8,27 Euros.

3. El tiempo máximo de desplazamiento anual por trabajador será de 35 días durante toda la vigencia del Convenio.

4. El desplazamiento temporal será de carácter rotatorio entre todos los trabajadores cualificados profesionalmente para la función a desempeñar en el puesto de destino, con el fin de distribuir este servicio entre toda la plantilla afectada por el presente Convenio Colectivo.

5. La posibilidad de desplazamiento temporal y su compensación será aplicable a todos los grupos profesionales, no siendo compatible, ésta compensación, con cualquier otra que se perciba por este concepto y causa.

6. El trabajador que preste sus servicios temporalmente en otro centro, adaptará su horario, de su centro de origen al más afín, en el caso de que aquel no existiese.

7. Para facilitar sus funciones de representación los miembros del Comité de Empresa, dentro del turno rotatorio establecido, serán asignados a un centro de su Unidad Electoral.

8. Los desplazamientos deberán ser notificados, con carácter general, con una antelación mínima de 24 horas o en la jornada inmediatamente precedente, excepto en los supuestos de fuerza mayor o análogos.

9. Se excluye del ámbito de aplicación de este compromiso colectivo los desplazamientos en que el origen o destino sea el centro de Miralcampo, con excepción de aquellos trabajadores contratados o que se contraten específicamente (itinerantes) para la función de correturnos.

En el ámbito temporal de aplicación de este Convenio Colectivo, la Empresa indica que los trabajadores contratados itinerantes para el desarrollo de la función de correturnos serán: G1 (3 trabajadores); G3 (5 trabajadores)

Artículo 9.º *Clasificación profesional.*

a) Preámbulo: El sistema de clasificación profesional se articula sobre la implantación de grupos profesionales de acuerdo con las áreas de actividad de la Empresa.

b) Estructura básica de la clasificación profesional: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se integrarán en uno de los grupos profesionales que se definen.

Dentro de cada grupo se establecerán diferentes niveles económicos.

La promoción profesional y la progresión económica se describe en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

c) Definición de grupos profesionales:

Grupo I. Técnicos de taller:

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, ostentan o pueden ostentar la responsabilidad de dirigir, planificar, controlar u organizar recursos y medios puestos a su disposición, así como, en su caso, realizar las funciones técnicas de recepción y las de atención al cliente correspondientes.

Estas funciones pueden ser realizadas por personas de otros grupos profesionales, que, en su caso, percibirán las diferencias retributivas correspondientes, todo ello de conformidad con lo prevenido en el artículo 8.º 1, movilidad funcional.

En este grupo profesional se incluyeron, a partir del 31-12-1998, las antiguas categorías profesionales siguientes:

Maestro de taller.
Jefe sección entrega.
Asesores cliente.
Ayudante asesores cliente.

Grupo II. Profesionales de oficio:

Pertenecen a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, ejecutan operaciones relacionadas con la producción, actuando bien sea, directa o indirectamente en el proceso productivo o en mantenimiento.

Podrán realizar igualmente funciones de supervisión y coordinación, bien sea como función única o complementaria, aquellos trabajadores que, a 31-12-1998, eran jefes de equipo.

En este grupo profesional se incluyeron, a partir del 31-12-1998, las antiguas categorías profesionales siguientes:

Oficial 1.ª JE.
Oficial 1.ª
Oficial 2.ª
Oficial 3.ª

Grupo III. Administrativos y técnicos de oficina:

Pertenecen a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, realizan las funciones administrativas, de organización, informáticas y cualquier otra análoga o relacionada con ellas, incluso las auxiliares.

Realizaran funciones de supervisión, coordinación y mando, los trabajadores incluidos en los niveles 1 y 2.

En este grupo profesional se incluyeron, a partir del 31-12-1998, las antiguas categorías profesionales siguientes:

Jefes de sección.
Programador aplicaciones.
Cajero principal.
Jefe de sección mercantil.
Oficiales de 1.ª administrativos.
Dependientes.
Oficiales de 2.ª administrativos.
Ayudante dependiente.
Auxiliares administrativos.

Grupo IV. Comerciales:

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que realizan funciones de comercialización, venta y atención a los clientes.

Podrán realizar igualmente funciones de supervisión, coordinación y mando, bien sea como función única o complementaria.

En este grupo profesional se incluyeron, a partir del 31-12-1998, las antiguas categorías profesionales siguientes:

Jefe de ventas VI.
Jefe 2.ª turismo.
Jefe sección mercantil ventas.
Viajante.
Corredor en plaza.
Ayudante vendedor.

Grupo V. Subalternos:

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que realizan habitualmente funciones auxiliares y de apoyo a la actividad de la Empresa.

En este grupo profesional se incluyeron, a partir del 31-12-1998, las antiguas categorías profesionales siguientes:

Oficial almacenero.
Profesionales de oficio 1.ª (conductor).
Profesionales de oficio 2.ª (conductor).
Telefonista.
Peón-especialista.

d) Niveles retributivos:

Todos los trabajadores vinculados al presente Convenio estarán adscritos a un nivel retributivo, dentro de la estructura siguiente:

Grupo I: cinco niveles.
Grupo II: siete niveles.
Grupo III: cinco niveles.
Grupo IV: dos niveles.
Grupo V: tres niveles.

Su aplicación será de acuerdo a los importes que se indican en las tablas salariales que se adjuntan en el Anexo I.

Artículo 10.º *Promoción y progresión.*

1. Promoción.

a) Definición: Se entiende por promoción pasar de realizar únicamente funciones de ejecución a efectuar, bien sea exclusivamente o de forma complementaria, las de control, mando supervisión y/o planificación, dentro del mismo grupo o, por cambio de grupo profesional en otro distinto.

b) Procedimiento: La promoción se realizará por libre designación de la Empresa, informando de ello al Comité, bien sea para cubrir vacantes de nueva creación o las que se produzcan por cualquier causa, y que a juicio de la dirección de la Empresa no sean amortizables.

2. Progresión.

a) Definición: Se entiende por progresión el cambio de nivel económico dentro del grupo profesional al que se pertenece, o el derivado, en su caso, del cambio de grupo.

b) Procedimiento:

b.1 General: Con carácter general no se progresa por el simple transcurso del tiempo con las excepciones recogidas en el apartado b.2, ni por la realización de tareas o funciones superiores. Los efectos de esta última son los previstos en el artículo 8.º 1 de «Movilidad funcional».

La progresión se condiciona tanto a la existencia de vacantes en el grupo o, dentro de este, en el nivel o niveles de que se trate, como a la propuesta que expresamente realice el jefe inmediato y su aceptación por la dirección de la Empresa.

En todos los supuestos la dirección informará y oirá con carácter previo al Comité.

b.2 Progresión por antigüedad.

Grupos I, IV y V: no hay excepción aplicable.

Grupo II: Profesionales de oficio.

Se progresa del nivel siete al seis y desde el seis al cinco por el transcurso de tres años, en cada caso y desde el cinco al cuatro por el transcurso de dos, siempre de prestación de servicios efectivos en el nivel inferior precedente, sin que medie informe desfavorable.

Grupo III: Administrativos y técnicos de oficina.

Se progresará desde el nivel cinco al cuatro por el transcurso de tres años de prestación de servicios efectivos, sin que medie informe desfavorable.

A efectos de progresión, no tendrá la consideración de tiempo de servicio efectivo las suspensiones del contrato de trabajo, sea cual sea su causa.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo, horario, licencias y excedencias

Artículo 11.º *Jornada laboral.*

1. Las horas de trabajo efectivas en cómputo anual será de 1.768 horas para el año 2003.

2. Dicha jornada se reducirá durante la vigencia del Convenio de la siguiente forma:

2004: 4 horas (1.764 horas).
2005: 4 horas (1.760 horas).
2006: 4 horas (1.756 horas).

Por ello, al final de la vigencia del convenio la jornada anual quedará establecida en 1.756 horas.

3. Las reducciones de jornada pactada establecidas en el punto anterior, se instrumentarán a través del mecanismo de ajuste de calendario, preferentemente mediante 1 día libre, no ligado al período de vacaciones, o bien, distribuidas a lo largo del año.

4. En las horas de trabajo efectivas anteriormente indicadas, no está incluido el tiempo para pausa o «bocadillo».

Artículo 11.1.º *Vacaciones.*

Las vacaciones serán para los años 2003, 2004, 2005 y 2006 de veintitrés días laborales de vacaciones anuales (nunca menos de treinta días naturales).

El personal disfrutará de sus vacaciones preferentemente: en la segunda quincena de junio, los meses de julio, agosto y septiembre y la segunda quincena de diciembre. En el caso de que existan incompatibilidades entre el personal en cuanto a las fechas de disfrute, éstas se fijarán, de año en año, de forma alternativa.

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

No se suspenderá el disfrute de vacaciones excepto en los supuestos de enfermedad o accidente grave, con hospitalización. En estos casos se suspenderán por el tiempo que dure la estancia en el hospital. Las vacaciones no disfrutadas por dicha estancia se programarán de acuerdo con

las necesidades del servicio y habrán de ser tomadas necesariamente antes de la finalización del año natural de que se trate.

Partiendo del criterio general de no-interrupción de las vacaciones, excepto en los casos de enfermedad o accidente con hospitalización, la Empresa es consciente de que se podría dar el supuesto excepcional en el que un trabajador no haya podido disfrutar un mínimo de 10 días anuales de vacaciones por razones de baja médica, una vez hecho el cómputo anual al finalizar el año de que se trate. Éstos casos particulares serán estudiados con el Comité de Empresa por si existieran circunstancias excepcionales para conceder adicionalmente un número de días de vacaciones que complemente los 10 días mínimos por año.

Artículo 11.2.º *Calendario y horario de trabajo.*

Seguirán vigentes la jornada partida y la jornada continuada.

Sobre la base de las horas de trabajo efectivas citadas en el artículo 11, se establece el calendario laboral, durante la vigencia del convenio con las siguientes características.

A) Consideración de festivos: Tendrán tal consideración todos los domingos del año y además las festividades tradicionales, religiosas y civiles de ámbito nacional o local aprobadas por la autoridad administrativa, al igual que los sábados, a excepción de aquellos sábados en que se preste servicio, según se contempla en el apartado B.

B) Horario de trabajo:

1. Para el sector de posventa se aplicarán los siguientes horarios:

Talleres y recambios.

Mauricio Legendre, Las Rozas, El Plantío y Embajadores:

De 08,00 horas a 17,00 horas de lunes a viernes (descanso de 1 hora de comida).

De 11,00 horas a 20,00 horas de lunes a viernes (descanso de 1 hora de comida).

De 12,00 horas a 20,00 horas de lunes a viernes (descanso de 1 hora de comida) de 09,00 horas a 14,00 horas (sábados).

Taller Embajadores (Con carácter provisional).

De 8,30 horas a 17,45 horas de lunes a viernes (descanso 1,15 h. de comida).

Taller Getafe:

De 08,00 horas a 16,15 horas de lunes a viernes (quince minutos de descanso).

De 14,00 horas a 20,55 horas de lunes a sábado (quince minutos de descanso).

De 11,00 horas a 20,00 horas de lunes a viernes (descanso de 1 hora de comida).

De 11,45 horas a 20,00 horas de lunes a viernes (quince minutos de descanso).

Taller El Plantío:

De 07,15 a 15,30 de lunes a viernes (quince minutos de descanso).
Lunes a sábado:

De 15,15 a 22,30 de lunes a jueves (quince minutos de descanso).
De 15,15 a 21,00 los viernes.
De 9,00 a 15,30 los sábados (quince minutos de descanso).

Recambios El Plantío:

De 07,15 a 15,30 de lunes a viernes (quince minutos de descanso).
Lunes a sábado:

De 15,15 a 22,30 de lunes a jueves (quince minutos de descanso).
De 15,15 a 21,00 los viernes.
De 9,00 a 15,30 los sábados (quince minutos de descanso).

Martes a sábado:

De 13,30 a 22,30 de martes a jueves (quince minutos de descanso).
De 13,30 a 21,00 los viernes (quince minutos de descanso).
De 9,00 a 15,45 los sábados (quince minutos de descanso).

Recepción El Plantío:

De 07,15 a 15,30 de lunes a viernes (quince minutos de descanso).
Lunes a sábado:

De 15,15 a 22,30 de lunes a jueves (quince minutos de descanso).
De 15,15 a 21,00 los viernes.
De 9,00 a 15,30 los sábados (quince minutos de descanso).

Martes a sábado:

De 13,30 a 22,30 de martes a jueves (quince minutos de descanso).
De 13,30 a 21,00 los viernes (quince minutos de descanso).
De 9,00 a 15,45 los sábados (quince minutos de descanso).

Facturación El Plantío:

De 07,15 a 15,30 de lunes a viernes (quince minutos de descanso).
Lunes a sábado:

De 12,15 a 20,00 de lunes a viernes (descanso de 1 hora de comida).
De 9,00 a 15,30 los sábados (quince minutos de descanso).

Lunes a sábado:

De 15,15 a 22,30 de lunes a jueves (quince minutos de descanso).
De 15,15 a 21,00 los viernes.
De 9,00 a 15,30 los sábados (quince minutos de descanso).

Recepción Embajadores:

De 07,15 a 15,30 de lunes a viernes (quince minutos de descanso).
Lunes a sábado:

De 15,15 a 22,30 de lunes a jueves (quince minutos de descanso).
De 15,15 a 21,00 los viernes.
De 9,00 a 15,30 los sábados (quince minutos de descanso).

Taller Embajadores:

De 07,15 a 15,30 de lunes a viernes (quince minutos de descanso).
Lunes a sábado:

De 15,15 a 22,30 de lunes a jueves (quince minutos de descanso).
De 15,15 a 21,00 los viernes.
De 9,00 a 15,30 los sábados (quince minutos de descanso).

Recambios Embajadores:

De 07,15 a 15,30 de lunes a viernes (quince minutos de descanso).
Lunes a sábado:

De 15,15 a 22,30 de lunes a jueves (quince minutos de descanso).
De 15,15 a 21,00 los viernes.
De 9,00 a 15,30 los sábados (quince minutos de descanso).

Martes a sábado:

De 13,30 a 22,30 de martes a jueves (quince minutos de descanso).
De 13,30 a 21,00 los viernes (quince minutos de descanso).
De 9,00 a 15,45 los sábados (quince minutos de descanso).

Facturación Embajadores:

De 07,15 a 15,30 de lunes a viernes (quince minutos de descanso).
Lunes a sábado:

De 12,15 a 20,00 de lunes a viernes (descanso de 1 hora de comida).
De 9,00 a 15,30 los sábados (quince minutos de descanso).

Lunes a sábado:

De 15,15 a 22,30 de lunes a jueves (quince minutos de descanso).
De 15,15 a 21,00 los viernes.
De 9,00 a 15,30 los sábados (quince minutos de descanso).

La Empresa irá incorporando estos nuevos horarios (El Plantío, Embajadores) en función de los ajustes organizativos necesarios para su correcta implantación en los dos centros en los que se acuerda ampliación de horario.

Recepción Pinto:

Lunes a viernes de 07:15 a 15:30 (15 minutos de descanso).
Lunes a viernes de 11:00 a 20:00 (1 hora de comida).
Lunes a sábado:

Lunes a jueves de 15:15 a 22:30 (15 minutos de descanso).
Viernes de 15:15 a 21:00.
Sábado de 9:00 a 15:30 (15 minutos de descanso).

Taller Pinto:

1er Turno de lunes a viernes de 07:15 a 15:30 (15 minutos de descanso).
2.º Turno de lunes a sábado.
Lunes a jueves de 15:15 a 22:30 (15 minutos de descanso).
Viernes de 15:15 a 21:00.
Sábado de 9:00 a 15:30 (15 minutos de descanso).

3er Turno de lunes a viernes de 22:30 a 06:30 (15 minutos de descanso/trabajo nocturno).

Recambios Pinto:

1er Turno de lunes a viernes de 07:15 a 15:30 (15 minutos de descanso).
2.º Turno de lunes a sábado.
Lunes a jueves de 15:15 a 22:30 (15 minutos de descanso).
Viernes de 15:15 a 21:00.
Sábado de 9:00 a 15:30 (15 minutos de descanso).
3er Turno de lunes a viernes de 22:30 a 06:30 (15 minutos de descanso/trabajo nocturno).

Facturación Pinto:

Lunes a viernes de 07:15 a 15:30 (15 minutos de descanso).
Lunes a sábado:

Lunes a jueves de 15:15 a 22:30 (15 minutos de descanso).
Viernes de 15:15 a 21:00.
Sábado de 9:00 a 15:30 (15 minutos de descanso).

Criterios y condiciones para el desarrollo de los horarios de Pinto:

1. Para los servicios de Recepción y Facturación se establece un sistema de horarios fijo.
2. Para los servicios de Recambios y Taller se establece un Sistema de Rotación, entre los tres turnos de trabajo establecidos, respetando la legislación vigente.
3. El sistema de asignación de turnos es rotatorio. Anualmente la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa de la programación anual del Plan de Turnos.
La planificación de los turnos se comunicará con la mayor antelación posible a los trabajadores que los realicen.
4. Si por necesidades organizativas, productivas o técnicas se producen incorporaciones de carácter fijo de personal desde otros centros de CMB al centro de Pinto, el trabajador incorporado podrá solicitar voluntariamente su adscripción bien a un horario fijo o bien al sistema de turnos. La aceptación de la solicitud de horario será, en todo caso, facultad de la Empresa, de acuerdo con las necesidades existentes de cobertura de puesto de trabajo en el momento de la incorporación y preservando, en todo caso, el sistema de turnos.
5. No obstante, los trabajadores que lo deseen, podrán adscribirse voluntariamente al turno de noche. En este supuesto, la solicitud de adscripción voluntaria tendrá una vigencia mínima de 1 año, para dar una mayor estabilidad a la programación anual de horarios.
6. Se fija el Complemento de Nocturnidad en 21 Euros por noche trabajada, con independencia del grupo y nivel retributivo del trabajador que lo realice.
7. Se limita la realización del horario nocturno a dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria del trabajador.
8. La organización del turno de noche se adecuará al sistema de rotación establecido por la Organización del trabajo del taller, respetando el límite establecido en el punto anterior.
9. Como compromiso no escrito la RE indica que procurará en la medida de lo posible, que las nuevas incorporaciones a la plantilla de Postventa del centro de trabajo de Pinto se realicen en el horario nocturno.

Miralcampo (Azuqueca de Henares) Taller (MOD/MOI) y Recambios:

Lunes a viernes de 08:00 a 17:00 (1 hora de comida).
Lunes a viernes de 09:00 a 17:00 (1 hora de comida).
Sábado de 9:00 a 14:00.
Lunes a viernes de 09:00 a 18:00 (1 hora de comida).
Lunes a viernes de 14:00 a 22:15 (15 minutos de descanso).
Lunes a jueves de 15:00 a 22:15 (15 minutos de descanso).
Viernes de 15:00 21:00.
Sábado de 9:00 a 15:00.

Toda jornada que supere las 6 horas de trabajo continuado de duración, tendrá derecho a quince minutos de descanso que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
2. Sectores Administración y Comercial; los horarios vigentes durante la aplicación de este convenio, serán los que existían con anterioridad a la firma del Convenio.

C) Se podrá pactar cualquier otro horario siempre que exista acuerdo expreso y mutuo entre la Empresa y el trabajador, debiendo estar informado y presente el Comité en la firma del acuerdo.
D) En las nuevas incorporaciones en plantilla de posventa, siempre teniendo en cuenta el criterio de idoneidad de cada puesto, se procurará incorporarlas a un horario que trabaje los sábados, salvo que los empleados adscritos actualmente a horario de sábados lo estén con carácter voluntario o no se puedan sustituir por razones de idoneidad o por el incremento de actividad.
E) Si se abriera algún nuevo centro durante la vigencia del convenio, de los no incluidos expresamente en el ámbito territorial, se aplicará el horario más idóneo, de los especificados, o cualquier otro, que pudiera pactarse con el Comité de Empresa.

Artículo 12.º *Licencias.*

Con carácter general, el personal podrá disfrutar de licencias retribuidas en las situaciones que se indican a continuación, mediante la justificación correspondiente en los casos en los que se considere necesario.
Una vez que el trabajador entrega la solicitud de permiso al superior jerárquico, éste dispondrá de un plazo máximo de cuarenta y ocho horas para resolver la solicitud formulada.

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio, independientemente de las vacaciones.
b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o compañero(a) e hijos, que se ampliará en dos días más en el supuesto de tener que desplazarse fuera de la localidad.
c) Tres días naturales en caso de fallecimiento de familiares directos (abuelos, padres, hermanos y nietos, tanto naturales como políticos), que se ampliará en dos días más si necesitara desplazarse fuera de la localidad.
d) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o compañero(a) e hijos, que se ampliarán en dos días más en el supuesto de tener que desplazarse fuera de la localidad.
e) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares directos (abuelos, padres, hermanos y nietos, tanto naturales como políticos), que se ampliará en dos días más si necesitara desplazarse fuera de la localidad.
f) Tres días laborables por alumbramiento de esposa y/o compañera, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad se ampliará en dos días más.
g) Un día natural por matrimonio u ordenación religiosa de hijos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos.
h) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
i) Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público, y hasta media jornada para tramitar el documento nacional de identidad.
j) Tiempo necesario para acudir a consulta médica de la Seguridad Social y hasta un total de dieciséis horas anuales para acudir a consulta médica de carácter privado.
k) Tiempo necesario para acudir a exámenes finales y prueba definitiva de aptitud y evaluación de cursos organizados en Centros Oficiales.
l) Una hora de reducción de jornada laboral retribuida en los casos de madres/padres con hijos lactantes durante nueve meses.
m) Para los años 2003, 2004, 2005 y 2006 se conceden dieciséis horas anuales retribuidas para necesidades personales.

Artículo 13.º *Permisos particulares.*

El personal adscrito al horario flexible podrá disfrutar de hasta cuatro horas mensuales para realizar gestiones particulares. Dicho tiempo deberá ser recuperado por el interesado dentro del cómputo mensual de su horario flexible.
Ese tiempo de permiso no podrá coincidir con el comienzo de la jornada ni con la finalización de la misma. Solamente podrán coincidir con el comienzo de la jornada si el permiso ha sido solicitado el día anterior.
El personal adscrito al horario rígido podrá disfrutar del tiempo necesario para realizar gestiones particulares en entidades bancarias. Este tiempo será a cargo del interesado y, en consecuencia no será recuperable.

Artículo 14.º *Excedencias.*

Las personas con excedencias no superiores a los tres años, tendrán derecho a reincorporarse inmediatamente al finalizar el período de excedencia, siempre que el preaviso se efectúe con un mes de antelación a su vencimiento. El plazo de excedencia garantizado será revisable en el caso de que no existiese posibilidad de poder sustituir a la persona en excedencia por otra con contrato temporal.

Artículo 15.º *Jubilación.*

El contenido de este artículo se regulará en Disposición Adicional al presente Convenio Colectivo, como consecuencia de la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 9 de marzo de 2004.

CAPÍTULO IV

Sistema de incentivos rendimiento

Artículo 16.º *Rendimiento medido.*

Para el personal perteneciente al grupo II profesionales de oficio (productivos de taller), será de aplicación el sistema de incentivos-rendimiento reflejado a continuación.

Se entiende por trabajo la ejecución de una tarea encargada mediante una orden de trabajo (WIP) cumplida en las condiciones de calidad exigidas.

El tiempo concedido (TC), será el establecido por los departamentos de organización y racionalización de nuestras fábricas y representadas, para talleres de reparación, contenido en manuales, separatas de tiempos guía, y microfichas.

Para los casos en que no exista tiempo-guía prescrito, se señalará un tiempo concedido (TC), por el jefe de taller o maestro de tiempo, obtenido por cronometraje, estadísticamente o por las experiencias que se posean al respecto.

Siendo exigible la realización de un trabajo en un tiempo igual al tiempo normal, rendimiento 100 %, cuando se detecte el cierre de una reparación en que se ha empleado tiempo superior, se pondrá en conocimiento de la Dirección y de la Comisión de tiempos para proceder a la oportuna investigación del período en que se produzca la anomalía.

Los intervalos de mantenimiento T-1 y formación T-6 se verán afectados de una prima del 10 % sobre el tiempo de permanencia de aquella situación. En intervalos de inacción T-5, no se realizará trabajo alguno y no se percibirá prima alguna mientras dure esta situación.

Todos los trabajos no realizados o acabados defectuosamente por un trabajador o grupo bajo RM deberán ser repetidos o rectificados por el mismo, sin añadir un nuevo tiempo concedido. En el caso de que por razones de organización, el trabajo haya de ser encomendado a otro trabajador o grupo, el tiempo concedido a éste le será deducido al que no lo realizó, o lo hubiera acabado defectuosamente.

El trabajador al comenzar el trabajo de la OR (WIP) deberá tener la ficha de reparación debidamente cumplimentada, o en su defecto el anticipo correspondiente.

A partir de este momento el trabajador deberá estar fichado en la OR (WIP) que haya comenzado.

Una vez concluida la operación de la OR (WIP) el trabajador deberá sellar la posición como terminada y nunca antes. En aquellos casos en que no haya sido posible efectuar la liquidación, el trabajador percibirá la prima correspondiente a las posiciones terminadas junto con la prima del mes siguiente.

Si la prima fuera positiva se actualizará cuando se haga la liquidación.

Prima de vacaciones: cuando el trabajador disfrute de las vacaciones legalmente establecidas percibirá el concepto de prima de vacaciones que será el resultado de aplicar la media aritmética, a las horas de rendimiento obtenido en los tres últimos meses, con anterioridad al disfrute de las vacaciones.

16.1 Rendimiento medido R = Tc — Te.

R: Rendimiento.
Tc: Tiempo concedido.
Te: Tiempo empleado.
Si R > 0 Genera derecho a prima.
Si R < 0 Traslado, si procede, a la comisión de tiempos.

16.2 Retribución prima: Es la retribución económica que percibe el trabajador, en función de un rendimiento superior a 0. Será el resultado:

Hp: Tc-Te.
Hp: Horas prima.
Tc: Tiempo concedido.
Te: Tiempo empleado.

El valor de la hora prima fijado para el año 2002 de 9,03 €se incrementa en las siguientes cuantías:

Año 2003: IPC real.
Año 2004: IPC real + 0,5%.
Año 2005: IPC real + 1,0%.
Año 2006: IPC real + 1,5%.

Los incrementos pactados tendrán efecto desde el primero de enero de cada año natural.

El pago de las primas se realizará mensualmente por períodos ya concluidos.

El [anexo III] del Convenio Colectivo tarifa/euros hora prima enuncia una relación de número de horas de tiempo concedido y tiempo empleado así como los porcentajes de rendimiento sobre dichos tiempos, a efectos de determinar los límites del número máximo de horas prima a percibir.

Cuando el número de horas de tiempo concedido y/o tiempo empleado no coincida con el anexo III el número de horas prima a percibir se determinará de forma proporcional a las recogidas en dicho anexo.

En todo caso el número de horas/prima máximo a abonar no podrá ser superior al 25 por 100 sobre el tiempo concedido, entendiendo por tal el asignado por la Empresa a una reparación con carácter previo a su realización, ni al 33 por 100 del tiempo empleado en su ejecución.

16.3 Remisión reglamento primas: Para cualquier tema relacionado con el sistema, y mientras no se oponga a lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el reglamento de aplicación vigente, y para el abono se hará de acuerdo al nuevo sistema de primas (según anexo III).

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 17.º *Revisión salarial.*

Esta revisión se aplicará de acuerdo con lo siguiente:

Incremento Pactado.—El incremento salarial para los conceptos de convenio que no tengan pactado en este documento otra fórmula de revisión económica, será desde la firma del Convenio el siguiente:

2003: IPC real + 0,5 %.
2004: IPC real + 1 % (partiendo del IPC previsto + 1%).
2005: IPC real + 0,75 % (partiendo del IPC previsto + 0,75%).
2006: IPC real + 0,75 % (partiendo del IPC previsto + 0,75%).

Los efectos económicos de los incrementos pactados serán desde el primero de enero de cada año natural.

Asimismo, se actualizarán los salarios de 2004, de acuerdo con lo establecido en este apartado y, una vez publicado el IPC real correspondiente a los años 2004, 2005 y 2006, se procederá a regularizar las diferencias, salvo que el IPC real sea inferior al IPC previsto, en cuyo caso no se regularizarán las diferencias.

Artículo 18.º *Conceptos salariales.*

Estará compuesto por:

Artículo 18.º 1 *Salario.*

El salario del personal en plantilla a la firma de este Convenio, incluirá dos conceptos denominados salario base y complemento personal de convenio por fusión.

El personal que haya ingresado en la empresa en fecha posterior a 31-12-1998 tendrá como salario únicamente el salario base asignado al grupo profesional y nivel correspondiente.

Artículo 18.º 1.1 *Salario base.*

Es el que figura en las tablas salariales de este Convenio Colectivo, que retribuyen la prestación de servicios en jornada completa.

Tiene el carácter de retribución básica para toda la plantilla, abonándose en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias coincidentes con los meses de junio y noviembre, todas ellas de igual cuantía.

Las pagas extraordinarias se percibirán los días treinta de los respectivos meses.

Dentro del salario base están incluidos ya todos los pluses que provengan del desarrollo del puesto de trabajo, tales como tóxico penoso y peligroso, plus por trabajos en cadena, plus de preparados de máquinas, plus de obligatoriedad y/o responsabilidad, plus de jefe de equipo, plus de mando, asimismo se incluye las cantidades percibidas por quebranto de moneda que perciben el personal que con anterioridad a la firma del acuerdo la vienen percibiendo.

También se incluyen en el mismo, las partes correspondientes a domingos, manteniéndose únicamente los conceptos de antigüedad y nocturnidad.

Los Salarios Base que se asignan a cada Grupo Profesional son consecuencia de todo lo anterior.

En el importe salario base se han incluido los importes correspondientes a las atenciones sociales y diferencia jornada estival.

Artículo 18.º 1.2 *Complemento personal de convenio por fusión.*

El personal en plantilla afectado por el presente convenio, y que a su firma perciba con el salario base el denominado «complemento personal de convenio por fusión», que figura en las tablas de este convenio, según el nivel y/o grupo que ostente en cada momento, lo continuará percibiendo mientras permanezca en la Empresa.

Este complemento personal de convenio por fusión tiene la misma naturaleza que el salario base y seguirá la misma evolución que tenga éste en el futuro, sin que pueda absorberse o compensarse por ningún otro concepto dada su naturaleza, excepto los incrementos derivados de promoción o progresión que lo compensarán y absorberán en lo que corresponda.

Se incluirá en el cálculo de las tablas de las pagas extraordinarias.

Este complemento no lo percibirá ningún trabajador que haya ingresado en la Empresa con posterioridad a 31 de Diciembre de 1998, sea cual sea el grupo profesional y nivel que ocupe en cada momento.

Artículo 18.º 2 *Complementos salariales.*

Artículo 18.º 2.1 *Primas.*

El sistema de primas afectará exclusivamente a los trabajadores productivos, de acuerdo a las eficacias individuales y con los valores en euros y procedimiento que se establece en la tabla tarifa/Euros/hora prima anexa.

Artículo 18.º 2.2 *Complemento personal de antigüedad.*

Sistema cuatrienios y quinquenios:

1. El personal que al 12 de enero de 1999 percibía el tope máximo por el concepto de antigüedad, previstos en los Convenios de Sidrometalurgia y Comercio de Metal de la Comunidad de Madrid, devengará un quinquenio o un cuatrienio más, de forma tal, que una vez perfeccionado ese cuatrienio o quinquenio adicionales, la cantidad que perciba por este concepto quedará consolidada y se considerará como complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores que hubieran alcanzado el tope anterior y hubieran devengado desde esa fecha hasta el 12 de enero de 1999 un cuatrienio o un quinquenio completos, perfeccionaran este nuevo cuatrienio o quinquenio en las fechas respectivas, pero tal perfeccionamiento sólo tendrá efectos económicos a partir del 12 de enero de 1999, sin que en ningún caso pueda aplicarse efecto retroactivo alguno.

2. El personal que al 12 de enero de 1999 no percibe el tope máximo establecido por los Convenios de siderometalurgia o Comercio de metal, es decir, seis cuatrienios para el Comercio del metal y cinco quinquenios para Siderometalurgia.

Los topes anteriormente reseñados se incrementan en un cuatrienio y un quinquenio.

En todo caso continuarán con el mismo sistema de devengos y mantendrán como complemento personal de antigüedad las cantidades que le correspondan en cada momento según las tablas del [anexo II] hasta alcanzar los topes máximos mejorados (siete cuatrienios para el comercio del metal y seis quinquenios para siderometalurgia).

3. El personal que haya ingresado en la Empresa con posterioridad al 12 de enero de 1999, no devengará este complemento.

Artículo 18.º 2.3 *Gratificaciones extraordinarias julio y Navidad.*

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario base, y, en su caso, complemento personal de convenio por fusión, incrementado con la antigüedad mensual cuando corresponda. Se devengarán por semestres naturales prorrateados, estableciéndose el pago los días 30 de junio y 30 de noviembre.

Artículo 18.º 2.4 *Complemento de asistencia.*

El empleado que no tenga incidencias de asistencia en el mes natural, percibirá el importe íntegro que aparece en las tablas. No se consideran incidencias los permisos y licencias retribuidas recogidos en el convenio y demás normativa legal.

Los importes actuales se incrementan en el mismo porcentaje establecido para el incremento retributivo pactado en este Convenio.

Artículo 18.º 2.5 *Plus de idiomas.*

Para tener derecho a percibir por este concepto las cantidades indicadas en los cuadros anexos se requieren las siguientes condiciones:

1.º Dominio completo del idioma o idiomas para los cuales haya sido contratado el personal.

2.º Utilización de idioma o idiomas al servicio de la Empresa.

No procederá abono alguno por este concepto al personal con grupo profesional G3 N1 por considerarse compensado dentro de su salario.

Se fija su cuantía en 60 Euros/mes, con efectos económicos desde la firma del Convenio y con igual cuantía para toda la vigencia del mismo.

Artículo 18.º 2.6 *Horas extraordinarias.*

La compensación por horas extraordinarias tendrá dos alternativas:

a) Económica: consistente en el abono del precio de cada hora extraordinaria realizada según tablas recogidas en este convenio más el complemento personal de antigüedad individual de cada persona, en los supuestos en los que se perciba este complemento personal.

b) Compensación con disfrute de tiempo libre: los trabajadores que hayan realizado las horas extraordinarias podrán acordar con los responsables de los sectores donde desempeñen su actividad, la compensación de una hora y treinta minutos por cada hora extraordinaria realizada, sin repercutir ni en prima ni en pluses.

Ambas alternativas son incompatibles, siendo necesaria la oportuna autorización del responsable del sector donde el trabajador desempeñe su actividad para la realización de horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio se realizará el mínimo de horas extras posible, estudiándose en los casos que proceda la posibilidad de sustituir las horas extras normales por contrataciones temporales.

Asimismo, se acordará mensualmente entre la Dirección y el Comité de Empresa, las horas extras que se consideren como estructurales y normales.

Artículo 18.º 3 *Complemento de prestaciones situaciones de incapacidad temporal.*

La Empresa complementará la prestación derivada de Contingencias Comunes otorgado por la Seguridad Social en los casos de incapacidad temporal, hasta el 100 % del salario reflejado en las tablas del convenio y mientras que los trabajadores se encuentren en alta en la Empresa.

La Empresa seguirá complementando las prestaciones económicas abonables por la entidad aseguradora hasta el 100 % de la base actualizada de aquella, en los casos de I.T. derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional mientras el trabajador se encuentre de alta en la Empresa.

El personal que a la firma del presente Convenio este asociado a la entidad de Previsión Voluntaria Alejandro Echevarría, percibirá como máximo hasta el 100 % de la retribución fija en convenio. Las cantidades abonadas por la EPSV a sus asociados serán percibidas por «Comercial Mercedes-Benz, S.A.» en concepto de pago delegado, y como consecuencia no procede su traslado a los asociados.

Artículo 18.º 4 *Plus compensador gastos comida.*

La Empresa facilitará este plus/ticket, por día de presencia, para aquellos trabajadores que estén adscritos a horario de jornada partida, con una interrupción de la jornada igual o superior a 1 hora.

Siendo el valor de su importe o cuantía económica el siguiente:

En el año 2003: 7,00 Euros/día.
En el año 2004: 7,50 Euros/día.
En el año 2005: 8,00 Euros/día.
En el año 2006: 8,25 Euros/día.

Las cuantías establecidas tendrán efecto a partir del 1 de enero de cada año.

La opción entre ticket restaurant o compensación en metálico será para aquellos trabajadores con ingreso en la empresa anterior al 31.12.1998, que tuvieran concedida la compensación en metálico. Esta opción se podrá ejercer semestralmente.

No obstante, con carácter excepcional, se abonará la compensación en metálico al trabajador (con ingreso posterior al 31.12.1998) que así lo solicite si presenta informe médico que justifique la necesidad de seguir un régimen especial de comidas.

Artículo 18.º 5 *Compensaciones.*

En las tarifas horarias y sueldos convenidos han quedado absorbidos jornales base reglamentarios, domingos, incrementos anteriores, pluses voluntarios y personales, desgravaciones de incentivos, plus de transporte y plus de especialización de máquinas.

Artículo 18.º 6 *Naturaleza de las cantidades de cuadros anexos.*

Todas las cifras que se indican en este convenio y en sus cuadros anexos tienen la consideración de importes íntegros o brutos.

Artículo 19.º *Conceptos extrasalariales.*

Artículo 19.º 1 *Kilómetros.*

El personal autorizado a viajar en vehículo propio, en sus desplazamientos por razones de trabajo, tendrá derecho a la percepción de una compensación por este concepto.

Artículo 19.º 2 *Dietas.*

Aquellos trabajadores que, por necesidades de la Empresa o por orden de la misma, tengan que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, tendrán derecho a percibir una compensación por este concepto. Para los trabajadores del centro de Miralcampo el desplazamiento deberá ser a una distancia superior a 100 Km. del mismo, teniendo en este caso igualmente derecho a percibir una compensación por este concepto.

Artículo 19.º 3 *Hospedaje.*

El alojamiento será proporcionado y correrá a cargo de la Empresa, en hotel de tres estrellas.

Si fuera necesario realizar viaje al extranjero, la Empresa correrá con todos los gastos ocasionados por este desplazamiento.

Siempre que sea necesario el desplazamiento del centro de trabajo, se avisará al trabajador encargado de la operación con la máxima antelación posible.

Artículo 20.º *Descuento ausencias no retribuidas.*

Cuando se producen ausencias no retribuidas cada hora o fracción se multiplicará por 0,125 aplicando el siguiente mecanismo:

(S.B.A.: 360 días): X 0,125 de día.

CAPÍTULO VI

Temas sociales

Artículo 21.º *Préstamo ayuda a la vivienda.*

El personal podrá obtener un préstamo con destino a la adquisición o reparación de la propia vivienda, siempre que carezca de ella y sea para uso habitual.

La empresa destinará a estos préstamos las siguientes cuantías:

En el año 2003: 30.000 Euros.
En el año 2004: 35.000 Euros.
En el año 2005: 40.000 Euros.
En el año 2006: 45.000 Euros.

Los préstamos concedidos por este fondo (capital e intereses) son recuperables por la Empresa.

Para los préstamos al personal para la adquisición y arreglo de vivienda se establecerá como cantidad máxima a recibir (a partir de la fecha de la firma del Convenio) por cada trabajador, debidamente documentada, 6.000 €, estableciéndose un interés del 1% asimismo se establece como plazo máximo de amortización 4 años. Una vez realizada la reparación de la vivienda, el trabajador beneficiado deberá presentar a la comisión de asuntos sociales la debida factura acreditativa del gasto. De no ser así será reintegrado en el plazo máximo de 3 meses lo no dispuesto, si no es así se procederá al traslado al departamento de personal para su descuento en nómina.

Los diferenciales de tipo de interés sobre los de mercado se computarán como retribución en especie, en aplicación de la legislación vigente.

Artículo 22.º *Prestaciones por matrimonio y nacimiento de hijos.*

1. La Empresa establece determinadas ayudas económicas por circunstancias personales del trabajador, siempre que sus ingresos de todo tipo que figuren en su certificado de retención de IRPF del año anterior sean inferiores a 25.000 Euros anuales.

Matrimonio o pareja de hecho registrada:

En los años 2004 y 2005: 260 Euros.
En el año 2006: 300 Euros.

Nacimiento de hijo o adopción:

En los años 2004 y 2005: 130 Euros.
En el año 2006: 150 Euros.

2. Para tener derecho a estas ayudas se exigirá la presentación a la Empresa de la documentación oficial acreditativa de la circunstancia que dé derecho a la percepción de la prestación, a fin de que su concesión sea objetiva y automática.

Artículo 23.º *Ayuda especial disminuidos.*

1. La Empresa establece determinadas ayudas económicas por circunstancias personales del trabajador:

Supuestos de minusvalía superior al 66% de ascendientes y/o descendientes en 1er grado (únicamente padres e hijos) dotación de 1.200 Euros/año, estableciéndose un máximo de 10 personas beneficiarias del sistema.

2. Para tener derecho a estas ayudas se requerirá la documentación oficial correspondiente, que se debe presentar a la Empresa a fin de que su concesión sea automática. Además se exigirá certificado de convivencia durante los últimos 12 meses.

Artículo 24.º *Seguro de Vida y Accidentes.*

1. En los supuestos de muerte, invalidez permanente, total o absoluta. Las coberturas del Seguro Colectivo de Vida, para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo serán, a partir del 1 de julio de 2004, las siguientes:

En los años 2004 y 2005: 12.500 Euros.
En el año 2006: 12.900 Euros.

2. La Empresa incluirá a todos los trabajadores de la plantilla afectada por el presente Convenio en la póliza colectiva de seguro de accidentes, con los siguientes capitales:

En los años 2004 y 2005: 45.000 Euros.
En el año 2006: 50.000 Euros.

Para aquellos trabajadores que tengan en la actualidad capitales superiores, les serán respetados hasta que se igualen con los establecidos con carácter general.

Se facilitará una copia de las condiciones generales de la póliza.

Esta póliza de seguro de accidentes cubrirá los accidentes que ocurran tanto durante el desempeño de la actividad laboral como en la vida privada de los trabajadores, excluyéndose las actividades de riesgo, tal y como se recoge en la póliza actual vigente con la compañía aseguradora.

Los anteriores capitales entrarán en vigor a partir del 1 de julio de 2004.

Artículo 25.º *Premios de permanencia.*

Para todos los trabajadores fijos en la plantilla a la firma del Convenio, se les gratificará por una sola vez con los siguientes premios:

Con 25 años de permanencia:

Año 2003 y 2004: 1.200 Euros.
Año 2005: 1.300 Euros.
Año 2006: 1.350 Euros.

Con 40 años de permanencia:

Año 2003 y 2004: 2.025 Euros.
Año 2005: 2.200 Euros.
Año 2006: 2.300 Euros.

El abono de esta gratificación se producirá en el mes siguiente al de la fecha que cumpla los años citados de permanencia.

Artículo 26.º *Descuentos a los trabajadores en plantilla por compra de productos Mercedes-Benz siempre y cuando este material sea para uso exclusivo de vehículo actual de su propiedad.*

Los trabajadores de Comercial Mercedes-Benz, Sociedad Anónima podrán optar por la compra de estos productos, conforme condiciones económicas que fije la Empresa.

CAPÍTULO VII

Relaciones laborales

Artículo 27.º *Comisión Mixta de Vigilancia de este Convenio.*

Para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de lo acordado en este Convenio, se constituye una comisión mixta que estará integrada por cuatro representantes de la Dirección y cuatro del Comité.

Dicha comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que correspondan, dentro del plazo de los quince días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe la reclamación.

En el supuesto de que se suscitasen dudas de interpretación y no se llegase a un acuerdo, se actuará según lo previsto por la ley.

Artículo 28.º *Solución de problemas individuales.*

Se establece el siguiente procedimiento para la solución de problemas individuales:

1.º 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.º De no recibir contestación de su jefe inmediato, o no considerando ésta satisfactoria, se cursará escrito al Dpto. 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.º En el caso de que el interesado considere insatisfactoria la resolución adoptada por el Dpto. de Personal, se dará audiencia al mismo conjuntamente con un miembro del Comité de Empresa y el Delegado Sindical si lo hubiese y el interesado lo considerase asimismo oportuno.

En todo caso, la resolución final se adoptará por el Dpto. de Personal en el plazo de 5 días hábiles contados a partir de la fecha de esta reunión.

Artículo 29.º *Participación.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre órganos de representación unitaria en la Empresa y legislación concordante.

Artículo 30.º *Comité de Empresa.*

1. Las funciones composición y atribuciones del Comité serán las contempladas en la ley.

2. Se establece un fondo anual para cada Comité de Empresa de 630 Euros para toda la vigencia del Convenio y para los Delegados de Miralcampo de 200 Euros.

Artículo 31.º *Crédito horario.*

Los representantes de los trabajadores disfrutarán del crédito horario establecido en las normas legales, pudiendo los representantes acumular las horas sindicales de todos los representantes en cómputo anual, para facilitar el desempeño de sus funciones, estableciéndose el compromiso por parte del Comité de que cuando tengan necesidad de hacer uso de estas horas lo deberán comunicar verbalmente a sus respectivos mandos, siempre y cuando la ausencia del puesto de trabajo no exceda de media hora, de no ser así esta comunicación deberá ser por escrito.

Artículo 32.º *Secciones sindicales.*

Las distintas secciones sindicales de la Empresa funcionarán de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985).

Artículo 33.º *Régimen disciplinario.*

Se creará una comisión disciplinaria formada por dos representantes de la dirección y dos representantes del Comité; si no hay acuerdo para solucionar cualquier conflicto, una vez analizados los hechos, se seguirá el siguiente procedimiento:

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.

Recibidos los cargos, el trabajador dispondrá de un plazo de cinco días laborables para hacer por escrito los descargos y alegaciones que estimara oportuno. De igual plazo dispondrá el Comité de Empresa.

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 y al Comité de Empresa, en un plazo de cinco días laborables.

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

Este procedimiento no supone que, en los casos en que legalmente esté establecida la apertura de expediente contradictorio no se instruya.

En lo no previsto en este convenio, y especialmente en lo relativo a la tipificación de faltas y sanciones, se aplicará lo que en esta materia regula el Convenio de Siderometalurgia para la Comunidad de Madrid, en aquello que no sea contrario a la legalidad.

Artículo 34.º *Prevención riesgos laborales.*

Ambas representaciones se comprometen a seguir impulsando al máximo la prevención del riesgo laboral dentro de la Empresa a través de los órganos pertinentes.

Artículo 35.º *Difusión del Convenio.*

La dirección de la Empresa y el Comité darán la oportuna publicidad sobre el contenido del presente Convenio.

Disposición transitoria.

En lo no regulado por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio de siderometalúrgia para la Comunidad de Madrid en todo aquello que no sea contrario a la legalidad.

Disposición adicional.

En el II Convenio Colectivo de CMB (Años 2000/2001/2002) se regulaba en su artículo 15 la jubilación forzosa y anticipada como medida de política social.

En el Acta de Preacuerdo de fecha 24 de marzo de 2004 del III Convenio Colectivo de CMB se mantuvo el contenido básico del citado acuerdo de jubilación incrementándose las indemnizaciones para los supuestos de jubilación anticipada.

La reciente sentencia del Tribunal Supremo de fecha 9 de marzo de 2004 declarando nulas las cláusulas de los Convenios Colectivos que establezcan la jubilación forzosa, invalida y deja sin ningún efecto práctico el aspecto sustantivo del acuerdo regulado en el año 2000 (jubilación a los 65 años) fundado en razones de política de empleo, sin que esta medida tuviese efectos económicos negativos para el jubilado, al contemplar el acuerdo la condición de tener garantizadas sus prestaciones a la Seguridad Social.

En base a lo anterior, ambas partes conscientes de la utilidad del pacto de jubilación en los términos suscritos acuerdan dejar en suspenso la aplicación de la totalidad del contenido del artículo hasta que se establezca por la autoridad laboral u órgano administrativo competente una norma que permita a los negociadores poner de nuevo en aplicación lo pactado. Durante el periodo de suspensión de este acuerdo no actuaría la Disposición Transitoria.

En dicho momento se convocará a la Comisión Negociadora para que, con las modificaciones que procedan, incorporen al texto del Convenio Colectivo el acuerdo de jubilación regulado en el II Convenio Colectivo de CMB en su artículo 15 y en el Acta de Preacuerdo de fecha 24 de marzo de 2004 en su punto 7 (Jubilación Anticipada).

Disposición final.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, salvo lo dispuesto en la Disposición Transitoria, a los trabajadores comprendidos en el ámbito territorial y personal del presente Convenio Colectivo.

ANEXOS

Anexo I: Tabla Retribuciones 2003.
Anexo II: Tabla quinquenios/cuatrienios antigüedad 2003.
Anexo III: Tabla Hora Prima 2003.

ANEXO I

Retribuciones 2003

Niveles	Sal. men. 2003 — Euros	C. Per. C.º Fus. — Euros	Tot. anual 2003 — Euros	H.E. (1) — Euros	C. Asis. — Euros
G1N1	1.672,67	388,13	28.851,26	22,85	12,02
G1N1	1.672,67	273,64	27.248,36	21,58	11,35
G1N1	1.672,67	82,83	24.577,06	19,46	10,24
G1N1	1.672,67	0,00	23.417,43	18,54	9,76
G1N2	1.561,17	62,73	22.734,56	18,00	9,47
G1N2	1.561,17	0,00	21.856,40	17,31	9,11
G1N3	1.477,53	0,00	20.685,37	16,38	8,62
G1N4	1.393,90	228,02	22.706,85	17,98	9,46
G1N4	1.393,90	2,74	19.553,02	15,48	8,15
G1N4	1.393,90	0,00	19.514,62	15,45	8,13
G1N5	1.338,16	0,00	18.734,18	14,83	7,81
G2N1	1.393,90	0,00	19.514,62	15,45	8,13
G2N2	1.338,16	0,00	18.734,18	14,83	7,81
G2N3	1.282,40	0,00	17.953,59	14,22	7,48
G2N4	1.226,63	0,00	17.172,85	13,60	7,16
G2N5	1.170,88	0,00	16.392,26	12,98	6,83
G2N6	1.115,12	0,00	15.611,67	12,36	6,50
G2N7	1.003,61	0,00	14.050,49	11,13	5,85
G3N1	1.561,17	671,37	31.255,53	24,75	13,02
G3N1	1.561,17	600,20	30.259,15	23,96	12,61
G3N1	1.561,17	499,64	28.851,40	22,85	12,02
G3N1	1.561,17	385,15	27.248,51	21,58	11,35
G3N1	1.561,17	194,38	24.577,78	19,46	10,24
G3N1	1.561,17	49,31	22.546,77	17,85	9,39
G3N1	1.561,17	0,00	21.856,40	17,31	9,11
G3N2	1.477,53	0,00	20.685,37	16,38	8,62
G3N3	1.393,90	0,00	19.514,62	15,45	8,13
G3N4	1.226,63	0,00	17.172,85	13,60	7,16
G3N5	1.003,61	26,79	14.425,48	11,42	6,01
G3N5	1.003,61	0,00	14.050,49	11,13	5,85
G4N1	1.672,67	82,83	24.577,06	19,46	10,24
G4N1	1.672,67	1,57	23.439,37	18,56	9,77
G4N1	1.672,67	0,00	23.417,43	18,54	9,76
G4N2	1.059,37	333,58	19.501,34	15,44	8,13
G4N2	1.059,37	307,39	19.134,72	15,15	7,97
G4N2	1.059,37	88,26	16.066,92	12,72	6,69
G4N2	1.059,37	85,52	16.028,52	12,69	6,68
G4N2	1.059,37	0,00	14.831,22	11,74	6,18
G5N1	1.003,61	569,97	22.030,04	17,44	9,18
G5N1	1.003,61	389,34	19.501,20	15,44	8,13
G5N1	1.003,61	255,77	17.631,28	13,96	7,35
G5N1	1.003,61	198,52	16.829,76	13,33	7,01
G5N1	1.003,61	179,55	16.564,17	13,12	6,90
G5N1	1.003,61	103,12	15.494,18	12,27	6,46
G5N1	1.003,61	0,00	14.050,49	11,13	5,85
G5N2	947,85	13,86	13.463,89	10,66	5,61
G5N2	947,85	0,00	13.269,90	10,51	5,53
G5N3	925,55	0,00	12.957,69	10,26	5,40

(1) Más el comple. de antigüedad, en los supuestos en los que se perciba este compl.

(2) Aplicables a partir del 1 de enero de 2003, ajustados año 2002 + IPC real (2,60 + 0,5).

(3) Plus idiomas mensual: 51,84.

ANEXO II

Categ.	Cuatrie. máx. 6 (*) — Euros	Quinquen. máx. 5 (*) — Euros
G1N1		18,51
G1N2		18,51
G1N3		17,42
G1N4		17,42
G1N5		17,42
G2N1		17,42
G2N2		17,42
G2N3		17,42
G2N4		17,42
G2N5		17,14
G2N6		17,14
G2N7		17,03
G3N1	50,58	
G3N2	45,81	
G3N3	45,81	
G3N4	41,91	
G3N5	41,91	
G4N1	62,32	
G4N2	41,96	
G5N1	39,23	
G5N2	36,04	
G5N3		17,03

(1) Según artículo 18.2.2 del Convenio Colectivo.
(2) Aplicables a partir del 1 de enero de 2003, ajustados año 2002 + IPC Real (2,60 + 0,5).

ANEXO III

Ejemplo de H. prima máximas a percibir aplicando los límites contemplados en el art. 16.2. El número de horas reflejadas son hipotéticas, con un T. conc. y/o T. empl. diferentes obtendrían resultados proporcionales (2003)

T. Empl.	Ren. Em. %	1 T. conc.	% Ren. con.	1 H. prim.	Límite (1) 25 % TC	Límite (1) 33 % TE
3	33	4	25	1	1	1
25	33	33	25	8	8	8
50	33	67	25	17	17	17
75	33	100	25	25	25	25
100	33	133	25	33	33	33
120	33	160	25	40	40	40
130	33	173	25	43	43	43
150	33	200	25	50	50	50
160	33	213	25	53	53	53
176	33	235	25	59	59	59
184	33	245	25	61	61	61
190	33	253	25	63	63	63
220	33	293	25	73	73	73
230	33	306	25	76	76	76
250	33	333	25	83	83	83

(1) Las cantidades reflejadas en el presente cuadro han sido redondeadas.
Importe prima a percibir = N.º H. Prima × 9,26 euros.
Año 2002 + el IPC Real año 2003 (2,6).

14442 *RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la escala salarial oficial y definitiva correspondiente al año 2003 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro.*

Visto el texto de la escala salarial oficial y definitiva correspondiente al año 2003 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro (Código de Convenio n.º 9900785), así como las cuantías del plus de funciones de ventanilla y del plus de chóferes que fue suscrito con fecha 7 de junio de 2004, por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio en la que están integradas la Asociación de Cajas de Ahorro para Relaciones Labo-