

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Mutua MMT Seguros, Sociedad Mutua de Seguros a Prima Fija” (talleres) (código número 28002952011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Mutua MMT Seguros, Sociedad Mutua de Seguros a Prima Fija” (talleres), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 3 de octubre de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 29 de enero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO DE EMPRESA DEL CENTRO DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMÓVILES, PROPIEDAD DE “MUTUA MMT SEGUROS, SOCIEDAD MUTUA DE SEGUROS A PRIMA FIJA”, AFECTOS AL PERSONAL DE DICHA INDUSTRIA, PARA EL EJERCICIO 2014 Y 2015**

Artículo 1. *Partes intervinientes.*—El presente Convenio Colectivo está concertado por la representación legal de la Dirección de la Empresa, formado por la parte económica representada en el Consejo de Administración por don Román Rodríguez Casas, don Arturo Fernández Santiago y don Eladio Núñez Prada. La comisión deliberadora compuesta por don Luis Rúa Suárez, don Antonio Arteseros López, don Ramón Martínez-Fernández Salinero y don Mariano Garrido Sanz, y por la representación legal de los trabajadores el Comité de Empresa formado por: Don Francisco Javier Gómez Dueñas, don Francisco Martínez González, don Hilario Peinado Serrano y don Luciano Rodríguez Rodríguez.

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

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

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2014, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del 2015, y prorrogándose por período de 2 años, si ninguna de las partes lo denuncia con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Cuando este sea denunciado por cualquiera de las partes, se lo comunicará por escrito a la otra.

En caso de estar denunciado el Convenio, si no se alcanza un acuerdo entre las partes en el plazo de un año desde su vencimiento, se entenderá prorrogado automáticamente el presente Convenio, siendo de aplicación en la totalidad de su contenido como último Convenio firmado por ambas partes.

Art. 5. *Vigilancia, interpretación y aplicación del convenio.*—Se crea una Comisión Paritaria para cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes con motivo de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, con las mismas funciones que las establecidas para la Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid reguladas en su artículo 58, con exclusión de lo prevenido en la letra e) del citado artículo.

La Comisión estará compuesta por los Vocales de la Representación Económica y Social que constituye la Comisión Deliberadora del presente Convenio; los dictámenes y resoluciones o acuerdos que adopte esta Comisión en la materia de su competencia, serán vinculantes para ambas partes.

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

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

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

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración, como mínimo; en los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso no inferior a 15 minutos, estableciendo la jornada de trabajo en estos talleres continuada de 40 horas semanales, siendo sus horarios: Para el turno de mañana de lunes a jueves de 07.00 a 14.50 horas, con un descanso de 15 minutos entre las 11.00 y las 11.15 horas, y para el turno de tarde de 13.55 a 21.45 horas, con un descanso de 15 minutos, a disfrutarse entre las 18.00 y 18.15 horas. Los viernes, para el turno de mañana de 07.00 a 14.30 horas y para el turno de tarde de 13.55 a 21.25 horas, con idéntico descanso al existente de lunes a jueves.

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

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

La Empresa concede 15 minutos de flexibilidad horaria a la incorporación al puesto que deberá ser recuperado para el turno de mañana en la fracción consumida en el día a la

hora de la salida, y para el turno de tarde la recuperación tendrá lugar al día inmediato siguiente en la fracción consumida a la hora de incorporarse en su puesto.

Art. 7. *Vacaciones.*—Para los años 2014 y 2015 todo el personal de estos talleres, afectado por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables en un máximo de 3 fracciones anuales, pudiéndose disfrutar desde el 1 de enero hasta el 15 de enero del año inmediato siguiente. Deberá respetarse en todo momento el límite mínimo de un 60 por 100 de presencia efectiva en el puesto (en el mismo se computan todas las ausencias justificadas o no y sea el motivo que sea). Anualmente en el mes de abril se establecerá el calendario de vacaciones que mínimamente podrá ser modificado por causas justificadas.

En la distribución de las vacaciones se procurará que como mínimo 11 días laborables consecutivos se fijarán dentro del denominado período estival (meses de julio y agosto).

En caso de conflicto entre solicitudes de vacaciones prevalecerá:

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

2. El primero que solicite el día de vacaciones.

3. El más antiguo.

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

En virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal del trabajador, que le imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

Art. 8. *Ascensos y promociones.*—La Empresa en materia de ascensos y promociones se regirá conforme a lo establecido en el artículo 24.1 del Estatuto de los Trabajadores, considerando a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

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

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

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

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

La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se pro-

dujera en la Empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto al puesto que ocupaba el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador de nuevo ingreso.

Art. 10. *Condiciones económicas.*—El incremento salarial de Convenio para el año 2014 tendrá un incremento del 0,60 por 100 de la tabla salarial existente a 31 de diciembre 2013, abonándose en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio. Para el año 2015, el incremento será también del 0,60 por 100 de la tabla salarial existente a 31 de diciembre 2014, y será abonado en la nómina de enero 2015.

Todo el personal que viniera percibiendo en la actualidad alguno de los siguientes complementos: Carencia de incentivos, y/o tóxicos, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, con motivo de su desaparición, pasarán a integrarse en un complemento personal no absorbible ni compensable siendo anualizado su importe y dividido en 15 pagas. Dicho nuevo complemento personal tendrá la denominación de “Complemento Específico” y podrá ser objeto de revisión económica de convenio si así se pactara entre las partes, como de hecho se produce para los ejercicios 2014 y 2015.

Art. 11. *Antigüedad.*—Para los ejercicios 2014 y 2015, los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse el 1 de enero para aquellos trabajadores que cumplan quinquenio dentro del primer semestre del año, y el 1 de julio para aquellos que lo cumplan dentro del segundo semestre.

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

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

Las cuantías de estos quinquenios para este año, aparecen recogidas en el Anexo de la Tabla Salarial del 2014 en la columna de “Plus Quinquenio”.

Art. 12. *Pagas extraordinarias.*—El personal afectado por el presente Convenio, percibirá anualmente tres pagas extraordinarias, cada una de las cuales incluye todos los conceptos salariales existentes en la actualidad excepto el complemento salarial de Jefe de Equipo (al ir por 12 pagas). Y serán abonadas cada una de ellas, los días: 30 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

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

Art. 14. *Formación profesional.*—La Empresa se compromete a formar al personal según las necesidades de la misma, y a determinar, junto con el Comité de Empresa, plasmado en el plan de formación profesional, la formación mínima exigible para poder pasar de un grupo profesional a otro vía ascenso.

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

Art. 16. *Prima de puntualidad.*—La Empresa concederá una prima de puntualidad a toda la plantilla de 25,59 euros brutos mensuales como medida tendente a gratificar la incorporación del trabajador a su hora de entrada al trabajo (07.00 o 13.55 horas) según sea el turno de trabajo; esta prima se perderá a partir de las dos faltas de puntualidad dentro del mismo mes, no entendiéndose como falta toda aquella que sea justificada, así como las vacaciones anuales, que serán abonadas en la mensualidad en que se disfruten.

Con motivo de la eliminación del Plus de ayuda por estudios y formación profesional que se encontraba regulado en el anterior Convenio (2013) en el artículo 14, por un importe total de 3,545,46 euros, se acuerda que dicho importe pasa a ser distribuido entre la plantilla existente a 31 de diciembre 2013, arrojando una cifra anual de 59,09 euros brutos/trabajador, que se integra en el concepto de prima de puntualidad, de tal forma que se incrementa el im-



porte del mismo en la cifra de 3,94 euros brutos/paga/trabajador. Dicho importe (3,94 euros brutos/paga/trabajador) no será susceptible de revisión salarial alguna, y será susceptible mediante acuerdo de darle en un futuro otro destino diferente.

Exclusivamente al personal de plantilla existente a 31 de diciembre de 2013 en situación de activo, se le respetará el importe de prima de puntualidad que viniera percibiendo incrementándose además en 3 euros brutos mensuales, que sumados a los 3,94 euros, del párrafo anterior, suman un importe de 6,94 euros mensuales.

Dicha medida no será de aplicación al personal de nuevo ingreso a partir de dicha fecha (31 de diciembre de 2013), que percibirá el importe antes indicado de 25,59 euros brutos mensuales.

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

- a) Asistencia a consulta médica de especialistas: Por el tiempo necesario.
- b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por dieciséis horas anuales. Este derecho podrá ser utilizado, además de para el propio trabajador, para el acompañamiento de consulta médica de hijos de hasta 12 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad, o familiares de primer grado mayores de 65 años, aportándose el pertinente justificante de asistencia/acompañamiento.
- c) Un día natural: Por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- d) Un día: Por traslado de domicilio.
- e) Dos días laborales: Por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.  
En caso de hospitalización, o de enfermedad grave de familiares de primer o segundo grado, los dos días de permiso se podrán disfrutar mientras dure la causa que los origina.
- f) Dos días naturales: Por enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- g) Dos días naturales: Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- h) Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
- i) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador.

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

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

Art. 18. *Asuntos propios.*—El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 24 horas al año, preavisando a la Empresa con una antelación de al menos 48 horas, siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan y no podrá aplicarse a días de puente o momentos críticos de vacaciones como son los meses de julio, agosto y diciembre, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

Art. 19. *Calendario de cobros.*—El abono de las nóminas se efectuará por parte de la Empresa a través de transferencia bancaria, comprometiéndose esta a efectuar el depósito global de su importe en la oficina bancaria nominada al efecto, dicho importe estará disponible el último día hábil del mes correspondiente.

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

Art. 20. *Anticipos.*—La Empresa abonará el anticipo quincenal los días quince de cada mes, con una cantidad máxima de 240,40 euros; cuando dicho día quince sea sábado o festivo, se abonará el día antes.

Art. 21. *Separata del convenio.*—La Empresa se compromete en un plazo de ocho días a facilitar a cada productor una separata del Convenio.

Art. 22. Los trabajadores que perciban retribuciones superiores a las tablas salariales anexas, se seguirán respetando.

Art. 23. *Vestimenta.*—La Empresa facilitará, para efectuar la labor que tienen encomendada en el mes de abril: Petos (pintores) monos (chapistas) camisetas y toallas; en el mes de octubre: Botas, monos (chapistas) y toallas para los trabajadores; chaqueta y pantalón para los encargados, administrativos y chófer de turismo, así como toallas y jabón para todos los empleados de la Empresa, asimismo se proporcionará calzado a todos los operarios una vez al año y, guantes para los que trabajen con materiales peligrosos y cortantes, y gafas de protección para aquellos que trabajen en situaciones de riesgo de proyección de objetos.

Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Comisión Paritaria de vigilancia.

Art. 24. El Comité de Empresa deberá ser informado por escrito de las altas y bajas de la composición de la plantilla, y participará en las pruebas de selección de nueva contratación.

Art. 25. *Días de puente.*—Se conceden con carácter general 2 días de puente a disfrutar desde el 1 de enero de cada año al 15 de enero del año inmediato siguiente.

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

En todo caso se deberá respetar el límite mínimo del 50 por 100 de presencia efectiva en la unidad a la que pertenezca el trabajador solicitante.

Art. 26. *Ingresos de nueva contratación.*—La contratación de trabajadores y trabajadoras se realizará de acuerdo con lo que determina el artículo 16 de Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Las nuevas contrataciones se notificarán a los representantes de los trabajadores.  
Contratos de duración determinada:

- Contratos en prácticas. A tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la siguiente:
  - Primer año: 75 por 100 del salario de su categoría.
  - Segundo año: 92 por 100 del salario de su categoría.
- Contrato eventual por circunstancias de la producción: Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a que se refiere el artículo 21 del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
- Transformación: Durante la vigencia del presente convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme a lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias de aplicación.
- Período de prueba. Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:
  - Grupo 1: Hasta seis meses.
  - Grupo 2: Hasta seis meses.
  - Grupo 3: Hasta dos meses.

- Grupo 4: Hasta un mes.
- Grupo 5: Hasta un mes.
- Grupo 6: Hasta 15 días.
- Grupo 7: Hasta 15 días.

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

Art. 27. *Política de igualdad.*—Encaminados a mejorar la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una Comisión de Igualdad de carácter paritario que impulsará y estudiará la igualdad de oportunidades para los trabajadores del Centro de Reparaciones de propiedad de Mutua MMT Seguros, conforme al artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores. La finalidad es el desarrollo de medidas y acciones para optimizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, tratando de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas de acuerdo con el artículo 48 del Convenio Colectivo del Sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Art. 28. *Acoso.*—La Comisión de Igualdad trabajará en la creación de un protocolo de actuación en materia de acoso y violencia para evitar prácticas de acoso sexual o psicológico y violencia en el trabajo, y poder hacer frente a estas posibles situaciones. La finalidad de implantar un código de conducta, es la de proteger a los empleados de situaciones ofensivas de dicha naturaleza, desarrollando así lo establecido en el artículo 52 del vigente Convenio Colectivo del Sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, y comprometiéndose a su cumplimiento.

Art. 29. *Remisión.*—Por ambas partes se acuerda, que en todo lo no regulado por el presente Convenio de Empresa, será de aplicación lo establecido al efecto en el Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid.

Art. 30. *Resolución de conflictos.*—Los firmantes de este Convenio, se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, aceptando los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CC OO) y Unión General de Trabajadores (UGT) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo, siendo aplicable tanto en casos en los que el ámbito territorial en que se produzcan los efectos de los conflictos se encuentre dentro del territorio de la Comunidad de Madrid o fuera del mismo, al igual que se someten a dicho organismo para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en virtud de los recogidos en el artículo 82.3 del ET.

Art. 31. *Reclasificación profesional.*—Grupos profesionales.

Criterios generales:

1. La Clasificación Profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, que a su vez pueden contener Divisiones Funcionales, y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.
3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.
4. Los criterios de definición de los grupos profesionales, y en su caso de las divisiones funcionales, se acomodan a reglas comunes para todos los trabajadores y trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.
5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:
  - a) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el

- grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- b) **Iniciativa:** Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
  - c) **Autonomía:** Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
  - d) **Responsabilidad:** Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de la gestión.
  - e) **Mando:** Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.
  - f) **Complejidad:** Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.
6. Las categorías profesionales vigentes en el anterior convenio, que se muestran en las tablas de adaptación con carácter transitorio, se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se enumeran en Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:
- a) **Titulados:** Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.
  - b) **Técnicos.** Atendiendo al ámbito funcional de sus labores y el nivel de mando que ostente en la empresa se diferencia en:
    - **Técnico de Estructura:** Es el personal que por sus cualificados conocimientos y/o experiencia supervisa y realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de taller, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas.
    - **Técnico:** Es el personal que por sus cualificados conocimientos y/o experiencia supervisa o no la labor de otros trabajadores y trabajadoras, y realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de taller, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión a sus superiores, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas.
  - c) **Empleados.** Atendiendo al ámbito funcional y el nivel de independencia de sus labores en la empresa se diferencia en:
    - **Empleado de Estructura:** El personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas que comporten atención a las personas.
    - **Empleado Auxiliar:** El personal que realiza bajo supervisión tareas auxiliares administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que dan soporte a la gestión, a la actividad económico-contable, a la coordinación de labores productivas o la realización de tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
  - d) **Operarios.** Atendiendo al ámbito funcional y el nivel de independencia de sus labores en la empresa se diferencia en:
    - **Operario:** Es el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia técnica o de oficio, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones complementarias, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.
    - **Operario Auxiliar:** Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta bajo supervisión operaciones relacionadas con la producción, bien di-



rectamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones complementarias o auxiliares.

Descripción de los grupos profesionales:

#### *Grupo Profesional 1*

**Criterios generales:** Los trabajadores o trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**Formación:** Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, los siguientes:

— Titulados: Licenciados.

**Tareas:** Ejemplos.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
3. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
5. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
6. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

**Nivel Salarial.** Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

— Titulados Nivel 1 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Licenciados).

#### *Grupo Profesional 2*

**Criterios generales:** Son trabajadores y trabajadoras que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

**Formación:** Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Este grupo profesional comprende las siguientes divisiones funcionales y niveles salariales. Comprende, a título orientativo, los siguientes:

— Técnicos de estructura: Jefe de Taller.

**Tareas.** Ejemplos.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc, o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

4. Tareas técnicas, con subordinación a titulados, consistentes en la organización o dirección del taller, croquizamiento de herramientas, control de aprovisionamientos, la clasificación y distribución de tareas y material preciso, el estudio de la producción y rendimientos de máquinas para la optimización en la fabricación.

Nivel Salarial. Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- Titulados Nivel 2.2 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Jefe de Taller).

### *Grupo Profesional 3*

Criterios generales: Son aquellos trabajadores o trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, los siguientes:

- Técnicos:
  - Jefe de 2.ª administrativo.
  - Programador.

Tareas: Ejemplos.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc).

2. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores o trabajadoras del Grupo profesional inferior.

4. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

5. Tareas técnicas de supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

6. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

7. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

9. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

10. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

11. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

12. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Nivel Salarial. Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- Técnicos Nivel 3.1 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Jefe de 2.<sup>a</sup> Administrativo y Programador), y nivel 3.2 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Programador 2.<sup>a</sup>).

#### *Grupo Profesional 4*

Criterios generales: Aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Este grupo profesional comprende las siguientes divisiones funcionales y niveles salariales. Comprende, a título orientativo, las siguientes:

- Empleado de Estructura:
  - Oficiales Admvo. 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>.

Tareas: Ejemplos.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
5. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, u oficina.
6. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
7. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
8. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
9. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
10. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
11. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc).
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
13. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
14. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.
16. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

17. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

18. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

Nivel Salarial. Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- Empleado de Estructura Nivel 4.1 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Oficial Admvo. 1.<sup>a</sup>), y nivel 4.2 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Oficial Admvo. 2.<sup>a</sup>).

#### *Grupo Profesional 5*

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, los siguientes:

- Operarios:
  - Profesionales de oficio de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>.
  - Encargados de sección de taller.
  - Capataz de especialistas y peones ordinarios.
  - Almaceneros.

Tareas: Ejemplos.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

2. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

3. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

4. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

5. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

6. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga.

7. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

8. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc, reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

9. Conducción de máquinas, de elevación, carga, arrastre, etc (palas, empujadoras, grúas, puente, etc).

10. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

11. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

12. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.



Nivel Salarial. Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- Operarios Nivel 5.1 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Encargados de sección de taller), Nivel 5.2 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Profesionales de oficio de 1.<sup>a</sup> y almacenero), y nivel 5.3 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Profesionales de Oficio de 2.<sup>a</sup>).

#### *Grupo Profesional 6*

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, los siguientes:

- Empleado auxiliar:
  - Conserje.
  - Almacenero 2.<sup>a</sup>.
  - Auxiliares administrativos de 1.<sup>a</sup>.
  - Vigilantes.
  - Auxiliares administrativos de 2.<sup>a</sup>.
  - Auxiliares de almacén.

Tareas: Ejemplos.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
3. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
4. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
5. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
6. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
7. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
8. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
9. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
10. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc, con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
11. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia.

Nivel Salarial. Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- Empleado auxiliar Nivel 6.1 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Auxiliares administrativos de 1.<sup>a</sup>), Nivel 6.2 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Almacenero 2.<sup>a</sup>), Nivel 6.3 (Vigilante) y Nivel 6.4 (Auxiliar administrativo 2.<sup>a</sup> y Auxiliar de almacén).

#### *Grupo Profesional 7*

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, los siguientes:

— Operario Auxiliar:

- Peón.
- Oficial de 3.<sup>a</sup> taller.

Tareas: Ejemplos.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, etc.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
10. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.
11. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
12. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

Nivel Salarial. Este grupo profesional comprende los siguientes niveles salariales:

- Operario Auxiliar Nivel 7.1 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Oficial de 3.<sup>a</sup> taller) y Nivel 7.2 (respecto a la antigua clasificación profesional y a modo orientativo encuadraría a los siguientes: Peón).
- Aprendices: Son aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

El límite de edad máximo para esta ocupación será de hasta 21 años, no pudiendo extenderse la actividad en este puesto de trabajo más allá de los dos años.

Para esta ocupación se establece el siguiente sistema de retribución en la tabla anexa:

- Aprendiz de primer año.
- Aprendiz de segundo año.

Al interesar crear una doble escala salarial para los trabajadores de nuevo ingreso desde la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo, se realizara una tabla salarial para los trabajadores de nuevo ingreso y que se formalice su contratación a través de un contrato de relevo para sustituir el tiempo dejado de trabajar por el trabajador jubilado parcialmente. De esta manera, el primer año de su contrato el trabajador cobrara la misma cuantía que para su categoría/grupo/nivel salarial establece el Convenio de Industria, y de esta manera ir incrementando su retribución de convenio hasta que el cuarto año, que podrá coincidir o no con la jubilación total del trabajador relevado, alcanzando la misma retribución que marca el Convenio Colectivo de Empresa para el trabajador de su categoría/grupo/nivel salarial.

## ANEXO

## TABLA SALARIAL Y TABLA DE TRANSPOSICIÓN DE CATEGORIAS LABORALES A GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES

Vigente a 1 de enero 2014

GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	NIVEL	ANTIGUAS CATEGORIAS	TABLAS SALARIALES CON GRUPOS Y NIVELES			
				EUROS			
				2.014			
				SALARIO BASE	PLUS QUINQUENIO	SALARIO CONVENIO	RETRIBUCION ANUAL
1	TITULADO	1	TITULADO	678.97	33.95	1 795.23	26 928.48
2	TECNICO ESTRUCTURA	2	JEFE DE TALLER	668.86	33.44	1 768.53	26 527.94
3	TECNICO TECNICO TECNICO	1	JEFE 2ª ADM. PROGRAMADOR 1ª	638.29	31.91	1 647.09	24 706.38
		2	PROGRAMADOR 2ª	598.94	29.95	1 487.32	22 309.79
4	EMPLEADO ESTRUCTURA EMPLEADO ESTRUCTURA	1	OFICIAL 1ª ADM.	598.94	29.95	1 487.32	22 309.79
		2	OFICIAL 2ª ADM.	571.22	28.56	1 365.08	20 476.18
5	OPERARIO OPERARIO OPERARIO	1	ENCARGADO SECC.	572.06	28.60	1 438.92	21 583.77
		2	OF.1 TALLER / ALMAC.	566.71	28.34	1 369.06	20 535.94
		3	OF.2 TALLER	555.90	27.80	1 318.16	19 772.47
6	EMPLEADO AUXILIAR EMPLEADO AUXILIAR EMPLEADO AUXILIAR EMPLEADO AUXILIAR	1	AUXILIAR ADM. 1ª	543.24	27.16	1 303.74	19 556.04
		2	ALMACENERO 2ª	540.93	27.05	1 274.74	19 121.16
		3	VIGILANTE	526.84	26.34	1 234.84	18 522.58
		4	AUX.ADM. 2ª / AUX.ALMAC.	533.83	26.69	1 008.63	15 129.49
7	OPERARIO AUXILIAR OPERARIO AUXILIAR OPERARIO AUXILIAR OPERARIO AUXILIAR	1	OF.3 TALLER	543.28	27.16	1 278.78	19 181.74
			PRACTICAS 1er. año	407.49	20.37	959.09	14 386.31
			PRACTICAS 2º año	499.83	24.99	1 176.48	17 647.20
		2	PEÓN	526.64	26.33	1 155.42	17 331.33
					FORMACION 1er. año	325.91	16.30
			FORMACION 2º año	329.48	16.47	787.33	11 809.88

Lo que en prueba de conformidad firman ambas partes, en triplicado ejemplar pero a un solo efecto, en Madrid, a 3 de octubre de 2014.—Por la parte social (firmado).—Por la parte empresarial (firmado).

(03/5.854/15)

