

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 7** *RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Johnson Controls Autobaterías, Sociedad Anónima” (Oficinas Centrales) (código número 28014952012009).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Johnson Controls Autobaterías, Sociedad Anónima” (Oficinas Centrales), suscrito por la comisión deliberadora del mismo el día 24 de julio 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; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 15 de julio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

JOHNSON CONTROLS AUTOBATERÍAS, S.A.**XX CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA
JOHNSON CONTROLS AUTOBATERÍAS, S.A. Y SUS TRABAJADORES
EN SUS OFICINAS CENTRALES EN MADRID****I.- NORMAS GENERALES****Artículo 1º.- Partes contratantes**

Johnson Controls Autobaterías, S.A., y los Delegados de Personal en sus oficinas centrales en Paseo de la Habana, 34 – 1º, 28036 Madrid.

Artículo 2º.- Ámbito contratación**1.- Funcional y Territorial:**

Este Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Johnson Controls Autobaterías, S.A. y sus trabajadores en sus oficinas centrales en la Comunidad de Madrid, con las excepciones indicadas en el punto 2 siguiente de este artículo.

2.- Ámbito Personal:

- a) Afecta al personal que preste sus servicios a la entrada en vigor del mismo, o que se contrate durante su vigencia.
- b) A pesar de lo indicado en el apartado a) del punto 2.- de este artículo, quedan excluidas de este Convenio, las personas mencionadas en el artículo 1º, punto 2, letra c), del Estatuto de los Trabajadores.
- c) La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, antes de la firma del Convenio, una relación completa del personal afectado por el mismo, con su correspondiente categoría y puesto o cargo dentro de la Empresa.

3.- Ámbito Temporal:

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2014, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2015.

Artículo 3º.- Cláusula de revisión

Año 2014 : Como se indica en el párrafo segundo del art. 13 se aplicará un 1,0 % sobre los valores económicos de las tablas del 2013 revisándose los mismos con el IPC real al 31.12.2014 según los siguientes tramos:

- Para IPC real $>2\%$ y $\leq 2,5\%$, 75% de la diferencia respecto al 2%
- Para IPC real $>2,5\%$ y $\leq 3\%$, 50% de la diferencia respecto al 2,5%
- Para IPC real $>3\%$ y $\leq 4\%$, 25% de la diferencia respecto al 3%
- Para IPC real $>4\%$ no habría incremento adicional

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocerse este IPC real. En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, los cuales, ya definitivos para el año 2014, servirán de base para el futuro.

Año 2015 : Como se indica en el párrafo segundo del art. 13 se aplicará un 1,0 % sobre los valores económicos de las tablas del 2014 revisándose los mismos con el IPC real al 31.12.2015 según los siguientes tramos:

- Para IPC real $>2\%$ y $\leq 2,5\%$, 75% de la diferencia respecto al 2%
- Para IPC real $>2,5\%$ y $\leq 3\%$, 50% de la diferencia respecto al 2,5%
- Para IPC real $>3\%$ y $\leq 4\%$, 25% de la diferencia respecto al 3%
- Para IPC real $>4\%$ no habría incremento adicional

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocerse este IPC real. En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, los cuales, ya definitivos para el año 2014, servirán de base para el futuro.

Si el IPC real en cualquiera de los años 2014 o 2015 fuera inferior al % de incremento aplicado el 1 de enero de cada año, no se aplicaría la regularización en negativo.

En el caso de que algún centro de Johnson Controls Autobaterías, S.A., en España, firmara algún Convenio Colectivo para este mismo período con condiciones que valoradas en su conjunto, sobre su Convenio Colectivo anterior, sean superiores a las presentes pactadas sobre el Convenio anterior, se aplicará el porcentaje de exceso al Convenio Colectivo de Oficinas Centrales.

Artículo 4º.- Comisión paritaria convenio

Para conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de los trabajadores, uno

de los cuales actuará de Secretario, y por dos representantes de la Empresa, uno de los cuales actuará de Presidente.

También podrá tratar esta Comisión cuestiones socio laborales, aunque no estén relacionados con asuntos de Convenio.

Las reuniones se celebrarán cada tres meses, salvo casos de urgencia, debidamente justificados.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre lo indicado, se recurrirá en primer lugar y preceptivamente a la Comisión Paritaria, para que emita por escrito, en un plazo máximo de 15 días hábiles, su criterio sobre el asunto en litigio, sin perjuicio de que en caso de desacuerdo intervengan los Juzgados u Organismos competentes.

En las convocatorias que cursará el Secretario, previo acuerdo con el Presidente, se expresará el Orden del Día.

Serán citados sus componentes con una antelación mínima de cinco días.

Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión Paritaria la interpretación y vigilancia, funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Artículo 5º.- Prórroga y denuncia del convenio

Se prorrogará de año en año de no mediar denuncia de cualquiera de las partes, por escrito, con una antelación superior a los dos meses de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

II.- ADMISIÓN DE PERSONAL

Artículo 6º.- Ingresos y ascensos

En el ingreso de nuevo personal, la Empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Todas las plazas vacantes o de nueva creación que se produzcan en Oficinas Centrales, serán publicadas en el tablón de anuncios, haciendo constar nombre y puesto del titular anterior, si lo hubiere, para que los trabajadores de plantilla puedan presentar su candidatura para optar a estas plazas.

También se comunicarán las vacantes de las Fábricas, siempre que no se cubran dentro de su propio ámbito y normas específicas.

Para la provisión de vacantes, se tendrá en cuenta las siguientes situaciones:

a) Personal con categoría de mando:

- Directores.
- Jefes Regionales.
- Jefes de Sucursal.
- Jefes de Sección Administrativa.
- Técnicos titulados.

b) Resto del personal.

Las vacantes del personal del grupo a), serán de libre designación por la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta al personal de la plantilla en el proceso de selección.

Las vacantes del personal del grupo b), se cubrirán por concurso – oposición.

La Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con los mandos intermedios, será la responsable de la selección del personal, interviniendo en el proceso de selección, el representante del personal, con el objeto de que el proceso se ajuste al más estricto principio de objetividad y ecuanimidad.

La participación del representante de los trabajadores, se entiende siempre que se trate de cubrir la vacante con personal de plantilla.

En dicha convocatoria, deberá hacerse constar ineludiblemente:

- a) Vacantes o puestos a cubrir, categoría a que corresponden y nombre del que causó baja, si procediera.
- b) Fecha en que deberán efectuarse los correspondientes ejercicios, temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos y demás circunstancias que sean pertinentes.

En el plazo de cinco días hábiles a partir del examen, deberá ser puesta en conocimiento del representante de los trabajadores, en el centro de trabajo, una relación nominal, ordenada, de las calificaciones obtenidas.

Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de puntuación.

A igualdad de puntuación, se tendrá en cuenta por este orden:

- a) Que pertenezca al centro de trabajo donde se produjo la vacante.
- b) Antigüedad en la Empresa.
- c) Ser mayor de cuarenta años.
- d) Ser titular de familia numerosa.

En el caso de ascensos, se estará a lo dispuesto por la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás leyes en vigor, así como lo estipulado en el Reglamento de Relaciones Industriales.

Artículo 7º.- Modalidades de contratación

Se podrán emplear todas las que se establezcan legalmente.

Respecto del contrato de trabajo eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, y al objeto de tener en cuenta lo dispuesto en el apartado b), párrafo 3º del art.15 del R.D.L. 1/1995 de 24/3 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por lo siguiente:

1.- En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2.- Al permitirlo el Convenio del Sector de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, de la Comunidad de Madrid donde está ubicado el centro de trabajo que tiene la Empresa, también en tales casos, y en atención al carácter estacional de la actividad, los contratos del punto 1 anterior, podrán ser ampliados, como máximo, en otros seis meses, con lo que la duración total máxima sería de doce meses, los cuales deben de estar comprendidos dentro de un período de dieciocho meses.

III.- PERMISOS

Artículo 8º.- Permisos retribuidos

- a) En caso de matrimonio, dieciséis días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, o adopción, tres días laborables. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho e hijos, tres días naturales, por padres, hermanos, nietos y abuelos, dos días naturales.
- d) Por muerte de las personas señaladas en el punto c), y además tíos y sobrinos, tres días naturales.
- e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, un día natural.
- f) Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables.

Para el disfrute de los permisos de los apartados c), d), y e), se entienden también parientes políticos en el mismo grado.

En el caso b) si hubiera de realizar desplazamientos superiores a 250 Kms. y cualesquiera que sean los Kms de exceso, se ampliará el plazo indicado anteriormente, en un día, y en los casos c), d) y e), se ampliarán los plazos indicados anteriormente, en dos días.

IV.- CALENDARIO LABORAL

Artículo 9º.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo anual para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio será de 1.721 horas.

Si por disposición del Gobierno se establece una reducción de jornada de trabajo, respecto de la pactada, que no sea compensable con otras mejoras económicas y sociales, se aplicará esta reducción.

La distribución de estas horas en días, a lo largo del año, se expresará en el calendario laboral, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. Se realizará de lunes a viernes, con la excepción del sábado del Inventario.

Se remitirá a la Comisión Paritaria el calendario laboral.

Artículo 10º.- Horarios

Los horarios que regirán durante la vigencia de este Convenio, serán también establecidos por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, pudiéndose negociar para los meses de verano la jornada intensiva.

Artículo 11º.- Vacaciones

Las vacaciones serán como máximo de treinta y un días naturales continuados al año o un máximo de veintitrés días laborables al año. Se fijará en el calendario laboral correspondiente, la forma de disfrutar las vacaciones, días naturales o días laborables, todo ello dentro del cómputo de las horas de trabajo anuales.

En caso de que se efectúen peticiones de dos o más trabajadores en fechas coincidentes con las mismas categorías o funciones, se asignarán de forma que cada año se alterne en las fechas preferidas entre los solicitantes.

Todo el personal, que en la fecha señalada para el disfrute de sus vacaciones no lleve trabajando en la Empresa un año completo, disfrutará un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Los días de vacaciones se retribuirán, teniendo en cuenta el salario mensual bruto según el art.13º y los complementos salariales del art.14º, excepto los indicados en este último artículo, referentes a Horas Extras y de vencimiento periódico superior al mes (gratificaciones extraordinarias).

V.- RETRIBUCIÓN

Artículo 12º.- Principios generales

La remuneración anual que se fija a continuación, está en función del número de horas anuales de trabajo fijadas por el art. 9º de este Convenio.

Todas las percepciones salariales y no salariales, premios, etc, indicados en este Convenio, tendrán el carácter de brutos, siendo por tanto, las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador satisfechas por el mismo.

La Empresa deducirá en nómina el importe correspondiente.

El pago del salario podrá efectuarlo la Empresa mediante transferencia bancaria u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

Artículo 13º.- Salarios, complementos, premios y otros

Las tablas de salarios, complementos, premios y otros, que regirán durante el año 2014, serán las que se reflejan en los ANEXOS I y II que figuran adjuntos.

Para el año 2015 los valores económicos, tal como se indica en el artículo 3º se incrementaran en un 1,0%.

Este incremento salarial será aplicable a todos los conceptos económicos del Convenio con excepción de Comisiones, Plus oficina/almacén en casa y Dietas, que permanecerán invariables durante toda la vigencia del Convenio.

En el Anexo I, también se señala el Grupo de Cotización a la S. Social.

Se establece una nueva clasificación por grupos profesionales, niveles y categorías en cumplimiento de la última Reforma Laboral de Febrero 2012.

Artículo 14º.- Complementos salariales

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base, por alguno, o algunos de los conceptos siguientes:

Primero.- Personales:

Antigüedad:

Los aumentos periódicos por años de servicios consistirán en el abono de quinquenios en la cuantía del porcentaje señalado en el ANEXO II para el año 2014 sobre el salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado cada trabajador, con un tope máximo también señalado en dicho Anexo, cualquiera que sea su antigüedad.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de Junio, y desde el primero de enero del año siguiente, si es posterior.

Segundo.- De cantidad de trabajo:

Comisiones:

Los Vendedores y Promotores de Ventas, tendrán una comisión que en el caso de cumplimiento de la cifra prevista de ventas de marca VARTA se estima ascenderá a la cantidad bruta anual indicada en el ANEXO II de este Convenio. Si a final de año se sobrepasase el plan anual de ventas de marca VARTA asignado, el excedente se pagará de la misma forma que se hace con las comisiones correspondientes al plan de esta marca.

La Empresa garantiza que durante los ocho primeros meses, las comisiones devengadas en los mismos, serán como mínimo las correspondientes a las previsiones establecidas para dichos meses, regularizándose posteriormente, en su caso, todo ello referido a la marca VARTA.

También percibirán los Vendedores y Promotores de Ventas la cuantía reflejada en el Anexo II por cumplir el objetivo establecido para las segundas marcas, actuándose tanto para el pago de las mismas, como para el pago del excedente, de la misma forma que para la marca VARTA.

En el caso de nuevas contrataciones de Promotores Ventas y Vendedores, las comisiones se percibirán transcurridos dos meses desde la contratación.

Estas cantidades permanecerán invariables durante toda la vigencia del Convenio.

Plus de Ventas:

El plus de ventas del importe bruto anual indicado en el ANEXO II para 2014, se devengará en partes alícuotas mensualmente siempre que cada mes la cifra de ventas alcance el 75 % como mínimo del plan establecido.

En caso de no conseguirse de esta forma, se pagará respecto de los meses no cobrados, en el momento en que en un mes determinado se llegue al 75% de la cifra de ventas del plan acumulado hasta ese mes.

Si a final de año se sobrepasase el 100 % del plan anual de ventas asignado, se pagará un porcentaje adicional sobre el Plus de Ventas, equivalente al porcentaje de incremento entre el plan y la cifra real de ventas.

Asimismo, todo el personal que perciba este Plus de Ventas, si se consigue el Plan total de ventas anual, percibirá como premio por conseguir el Plan la cantidad reflejada en el ANEXO II, según el baremo establecido en dicho ANEXO II.

Este plus será percibido por todo el personal incluido en este Convenio, excepto los Vendedores y Promotores de Ventas.

En caso de cualquier venta extraordinaria producida por una promoción especial, por la captación de un nuevo contrato, o por cualquier otra causa que se estime oportuno variar la percepción de comisiones, plus de ventas, etc (que represente una variación del plan establecido de forma significativa), la empresa junto con la Comisión Paritaria decidirán importes a pagar tanto a los Vendedores y Promotores de Ventas, como al resto de personas incluidas en el Convenio.

Todos los planes se consideraran en unidades.

Horas Extras:

Los tiempos de trabajo que sobrepasen los horarios establecidos en cada centro, serán compensados de mutuo acuerdo entre el trabajador y su mando intermedio, mediante permisos.

Cuando exista la imposibilidad de este descanso compensatorio, se abonarán las horas extraordinarias de la siguiente forma:

- Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria, se abonará con un incremento de al menos un 75 % sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.
- Las horas extraordinarias que se trabajen en domingo y festivo, se abonarán con el 100 % de recargo.

Tercero.- De vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias:

habrá tres pagas extraordinarias cada año:

- Una el 31 de Marzo.
- Otra el 15 de Julio.
- Otra el 15 de Diciembre.

La del 31 de Marzo se devengará en razón al tiempo trabajado en el año natural en que se otorgue.

La del 15 de Julio se devengará en razón al tiempo trabajado en el primer semestre natural del año en que se otorgue, y la de 15 de Diciembre se devengará en razón al tiempo trabajado en el segundo semestre natural del año en que se otorgue.

La paga del 31 de Marzo será según el importe reflejado en el Anexo II para 2014, para cualquier categoría de trabajador incluido en Convenio.

El importe de las pagas de 15 de Julio y 15 de Diciembre será el equivalente al salario mensual bruto indicado en el Anexo I para 2014, más el complemento personal por antigüedad.

Artículo 15º.- Complementos no salariales**Plus de Transporte:**

Se establece el indicado en el ANEXO II para 2014, por día de trabajo efectivo, siempre que los trabajadores no dispongan de medio de transporte facilitado por la Empresa.

El valor Km. por uso de coche propio para realizar el trabajo habitual del Promotor de Ventas se establece en el ANEXO II para el año 2014.

Plus de Oficina/Almacén en casa:

Se establece el indicado en el ANEXO II como un pago mensual en las doce pagas ordinarias, considerando el gasto por conexión ADSL, consumo de electricidad y espacio de almacenamiento.

El importe de este plus permanecerá invariable durante toda la vigencia del convenio.

Plus Comida de Central:

Se establece el indicado en el ANEXO II para el año 2014, por día de asistencia al trabajo en jornada partida y siempre que la comida sea por cuenta del trabajador.

Quebranto de Moneda:

Este riesgo queda cubierto totalmente por la Empresa.

Dietas:

Se establecen las dietas señaladas en el ANEXO II
Estos importes permanecerán invariables durante toda la vigencia del convenio.

Beca Escolar:

Se establece el importe anual indicado en el ANEXO II para el año 2014, por hijo escolarizado de 3 a 18 años, y por hijo en guardería. Esta ayuda escolar será abonada previa aportación por parte del trabajador de la documentación acreditativa correspondiente, en el último trimestre de cada año natural en el que se tenga derecho a la misma.

Se amplía esta ayuda para el personal incluido en este Convenio Colectivo hasta los 22 años inclusive por hijo en Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior (Formación Profesional), Estudios Universitarios de Grado, y Estudios Universitarios de Primer y Segundo Ciclo Superior (Master y Doctorado).

La ayuda se abonará en el último trimestre de cada año natural por curso vencido, siempre que se den determinadas circunstancias:

- Acreditar que el estudiante está matriculado en Centro Oficial y en el Curso para el cual solicita la Ayuda.
- Que la duración de tales estudios no sea inferior a un ciclo lectivo (octubre a junio).
- No estar emancipado legal ni económicamente.
- No haber cumplido la edad de 23 años en el año natural de la solicitud.
- Se concederá la ayuda siempre que se aprueben el 80% de los créditos para los estudios universitarios, y siempre que se hayan superado un número de módulos que supongan el 80% de las totales del curso para los estudios de Formación Profesional.

Artículo 16º.- Retribución en caso de accidente de trabajo, enfermedad y maternidad

El trabajador que por accidente de trabajo, enfermedad y maternidad esté en situación de incapacidad temporal, y hasta el límite de ella, tendrá derecho a percibir, además de las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronales, a cargo de la Empresa, el porcentaje necesario, para completar, en todo caso, el 100 % de los siguientes conceptos:

- Del salario bruto mensual del mes anterior a la baja.
- Del complemento personal de antigüedad del mes anterior a la baja.
- De la media de las comisiones de los doce meses anteriores a la baja.
- Del plus familiar.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de trabajo mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, podrá determinar la suspensión del derecho económico a cargo de la Empresa, reflejado en este artículo.

VI.- PREMIOS**Artículo 17º.- Premio a la iniciativa**

Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo, o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada o las sugerencias declaradas de utilidad.

La cuantía del premio se graduará por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menor de la cantidad señalada en el ANEXO II para el año 2014.

Las sugerencias sobre este premio deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria, los cuales propondrán su estudio y concesión.

No podrán tener acceso a este premio aquellas personas que propongan sugerencias que se refieran a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratadas.

Artículo 18º.- Premio a la antigüedad

Se establecen los premios siguientes de antigüedad en la Empresa:

El día en que los trabajadores cumplan los quince, veinte, veinticinco, treinta y treinta y un años de servicio en la Empresa, se harán acreedores respectivamente de las cantidades señaladas en el ANEXO II para el año 2014.

La antigüedad indicada se computará, teniendo en cuenta los años ininterrumpidos de trabajo en EXCLUSIVAS COMERCIALES, INTERNASA, VARTA BATERIAS, S.A., VB AUTOBATERÍAS, S.A. Y JOHNSON CONTROLS AUTOBATERÍAS, S.A.

No se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en situación de excedencia, cualquiera que fuera su clase, permiso no retribuido, privación de libertad, como consecuencia de sentencia firme y suspensión de empleo por motivos disciplinarios.

Este premio de antigüedad será abonado en la nómina del mes siguiente a cumplir los años indicados.

Artículo 19º.- Premio por matrimonio y natalidad

La Empresa abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba, se rija por este convenio y contraiga matrimonio, la cantidad señalada en el ANEXO II para el año 2014.

También abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y se rija por este Convenio, la cantidad señalada en el ANEXO II para el año 2014, por cada nuevo hijo que tenga, tanto legítimo como reconocido o adoptivo, a partir de la vigencia de este Convenio.

VII.- PRESTAMOS, SEGUROS OCUPANTES VEHICULOS

Artículo 20º.- Préstamos.

Se podrá otorgar a todos los trabajadores en plantilla que lo soliciten, la cantidad máxima de hasta 3.000 euros destinados a cubrir alguna situación de necesidad, seguros de vehículos de los empleados, compra de productos, etc. cuyo reintegro se deberá efectuar por los trabajadores fijos en el plazo máximo de 18 pagas consecutivas, si el importe es superior a 1.800 euros y si es inferior en 14 pagas consecutivas, incluidas las extraordinarias de Julio y Diciembre, y los eventuales en el número máximo de pagas consecutivas que permitan la duración de su contrato, sin exceder en ningún caso de las 14 pagas indicadas.

La cantidad pendiente de amortización por préstamos otorgados, en ningún momento será superior a 12.000 euros

Los representantes de los trabajadores y el Jefe del Centro de Trabajo correspondiente, estudiarán las peticiones que se efectúan, y propondrán a la Empresa su concesión o denegación.

La decisión de la Empresa será inapelable.

Artículo 21º.- Seguros.

A).- SEGURO OCUPANTES VEHICULOS:

La Empresa establecerá una póliza de seguros por ocupantes de vehículos de la Empresa, que cubrirá los capítulos siguientes:

- Muerte: 6.010,12 euros.
- Invalidez: 9.015,18 euros.
- Asistencia Sanitaria: 901,52 euros.

B).- SEGURO DE VIDA Y DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ:

La Empresa se compromete a establecer con una Entidad Aseguradora, una póliza que cubra los siguientes capitales para las contingencias que se indican:

1.1. SEGURO DE VIDA MIENTRAS EXISTA RELACIÓN LABORAL CON LA EMPRESA Y EN TODO CASO HASTA QUE EL TRABAJADOR CUMPLA LOS 65 AÑOS DE EDAD.

- a).- En caso de muerte, el capital asegurado es de 11.271,00 euros (once mil doscientos setenta y un euros)
- b).- Si la muerte se produce como consecuencia de un accidente, el capital asegurado en el punto anterior, se incrementa en 5.635,50 euros (cinco mil seiscientos treinta y cinco con cincuenta euros)

1.2. SEGURO DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ, MIENTRAS EXISTA RELACIÓN LABORAL CON LA EMPRESA Y EN TODO CASO HASTA QUE EL TRABAJADOR CUMPLA LOS 65 AÑOS DE EDAD.

En caso de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, el capital asegurado es de de 11.271,00 euros (once mil doscientos setenta y un euros)

2.- LA REVALORIZACIÓN de dichos seguros a partir del 1.1.2015, es la siguiente:

Los seguros de los puntos 1.1. y 1.2 se revalorizarán el primero de Enero de cada año (incluido el 2015) en 1,5 % (uno coma cinco por ciento).

3.- Las PRIMAS de los seguros indicados en los puntos 1.1 y 1.2 serán satisfechas por mitad entre la Empresa y el trabajador hasta que este último tenga una antigüedad de 15 años. Pasado este período de tiempo, la prima correrá solo a cargo de la Empresa.

4.- Se INFORMARA anualmente a los trabajadores del importe de los capitales de los seguros de los puntos 1.1 y 1.2, por los que se les ha asegurado.

5.- Este Seguro de Vida y de incapacidad permanente total o absoluta o de gran invalidez, es de VOLUNTARIA ACEPTACIÓN por el trabajador.

Dicha aceptación, o en su caso la renuncia, se producirá por escrito, en el momento de su incorporación a la Empresa, y en caso de que su contrato no tenga el carácter de indefinido, podrá variar la opción cuando adquiera este carácter.

- 6.- Sólo en los casos de EXCEDENCIA O SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO, quedarán suspendidos estos seguros.

Artículo 22º.- Seguridad e higiene en el trabajo:

La Empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y teniendo en cuenta que dispone de dos servicios de prevención propios, uno en cada fábrica de España, establecerá desde sus servicios, atender este capítulo en los centros de trabajo del ámbito de este Convenio.

RECONOCIMIENTO MEDICO.- La Empresa facilitará a cada trabajador a través de la Mutua o entidad que considere oportuno, un reconocimiento médico anual, que será de carácter voluntario por parte de cada trabajador.

ROPA DE TRABAJO.- En caso de deterioro de una prenda o calzado durante la realización de una tarea autorizada y como consecuencia de esta realización, derivada del contacto con ácido, la empresa se hará cargo de la adquisición de una prenda similar hasta el importe máximo que se establezca, con el límite de una reposición por año.

Artículo 23º.- Plan de igualdad y no discriminación:

Durante la vigencia del Convenio se reunirá la comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Con respecto a la acumulación de lactancia, se estará a lo regulado en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 24º.- Grupos profesionales

Se establece una nueva Clasificación por grupos profesionales, niveles y categorías en cumplimiento de la última reforma Laboral de Febrero 2012.

Todos los trabajadores del Convenio se clasificarán a efectos retributivos en los grupos profesionales y las categorías detalladas en las tablas salariales.

DISPOSICIÓN FINAL

Para cualquier otro asunto no regulado en este Convenio Colectivo, referente a Organización del Trabajo, de la Contratación Laboral, del Aprendizaje y formación profesional, de la jornada, descanso, licencias y excedencias, de los conceptos retributivos, de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, de los premios, faltas y sanciones, del Régimen asistencial, de la clasificación del personal y de la definición de categorías y profesiones, se estará a la regulación contenida en los artículos correspondientes a la derogada Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica.

Se firma el Convenio por la Comisión Deliberadora del mismo y el resto de las hojas, por D^a EVA MARIA RODRIGUEZ LOPEZ, representante de los trabajadores, y D. CARLOS LORENTE FERNÁNDEZ, Director General, por parte de la Empresa.— Madrid, 24 de julio de 2014.


Johnson Controls Autobaterías, S.A.

Tablas salariales vigentes desde el 1º de Enero de 2014, para las oficinas centrales en Madrid según el artículo 13º del Convenio Colectivo vigente				Johnson Controls
Grupo	División Funcional	Categoría	Salario mensual Bruto (EUROS)	Grupo Cotiz. Seg.Social
1	Técnicos	Promotor Ventas	2.060,49	5
		Vendedor	2.182,76	5
		Auxiliar Adm. A	1.445,36	7
		Auxiliar Adm. B	1.525,88	7
		Of. Adm. 2 A	1.525,88	5
		Of. Adm. 2 B	1.640,44	5
		Of. Adm. 2 C	1.741,58	5
		Of. Adm. 2 D	1.842,82	5
		Of. Adm. 2 E	1.890,42	5
		Of. Adm. 2 F	1.922,16	5
		Of. Ad. 1/Operador A	1.937,99	5
		Of. Ad. 1/Operador B	2.060,49	5
		Of. Ad. 1/Progr/Oper. C	2.183,08	5
		Of. Ad. 1/Progr/Oper. D	2.310,97	5
		Of. Ad. 1/Progr/Oper. E	2.401,59	5
		Of. Ad. 1/Progr/Oper. F	2.501,05	5
		2	Administrativos	Of. Ad. 1/Program. G
Of. Ad. 1/Program. H	2.639,55			5
Of. Ad. 1/Program. I	2.679,14			5
Of. Ad. 1/Program. J	2.719,34			5
Of. Ad. 1/Program. K	2.760,12			5
Jefe Almacén A	1.762,32			5
Jefe Almacén B	1.862,60			5
Jefe Almacén C	1.922,16			5
Jefe Almacén D	1.980,05			5
Jefe Almacén E	2.037,94			5
Jefe Almacén F	2.068,51			5
Jefe Almacén G	2.099,52			5
Jefe Almacén H	2.131,01			5
Almacenero A	1.414,27			6
Almacenero B	1.624,57			6
Almacenero C	1.665,64			6
Almacenero D	1.711,90			6
Almacenero E	1.762,32			6
Almacenero F	1.862,60			6
Almacenero G	1.890,52			6
Almacenero H	1.918,87	6		
3	Operarios	Repart. Conductor	1.414,27	8
		Repart. Conductor A	1.624,57	8
		Repart. Conductor B	1.665,64	8
		Repart. Conductor C	1.711,90	8
		Repart. Conductor D	1.762,32	8
		Repart. Conductor E	1.812,73	8
		Repart. Conductor F	1.839,96	8
		Repart. Conductor G	1.867,56	8
		Repart. Conductor H	1.895,55	8
		Cobrador	1.624,57	6
		Ordenanza A	1.311,17	6
		Ordenanza B	1.369,01	6
		Ordenanza C	1.525,88	6
		Ordenanza D	1.640,45	6
		Ordenanza E	1.741,58	6
		Ordenanza F	1.767,73	6
		Ordenanza G	1.794,24	6
Ordenanza H	1.820,96	6		

Madrid, 24 de Julio de 2014

ANEXO - II

Johnson Controls Autobaterías, S.A.

Complementos salariales, no salariales, premios y otros Año 2014			
Antigüedad	5 por ciento con un tope del 60 por 100 brutos		
Paga Extraordinaria 31 de Marzo	Cantidad bruta anual:	826,77	Euros
Comisiones	Vendedor	Cantidad bruta anual MARCA VARTA	8.428,96 Euros
		Cantidad bruta anual 2as. MARCAS	1.346,16
	Promotor Ventas	Cantidad bruta anual MARCA VARTA	3.330,73 Euros
		Cantidad bruta anual 2as. MARCAS	813,25
Plus de Ventas	Cantidad bruta anual:	1.972,44	Euros
	Dividido entre 12	164,37	Euros
Premio de Ventas	Del 100% al 104,99%	Importe bruto	207,33 Euros
	Del 105% al 109,99%	Importe bruto	241,87 Euros
	Del 110% al 114,99%	Importe bruto	276,45 Euros
	A partir del 115%	Importe bruto	345,55 Euros
Plus transporte	Importe bruto	3,55	Euros
Kilometraje Promotor Ventas	Importe por kilómetro	0,280	Euros
Plus oficina/almacen en casa		65,00	Euros
Plus Comida Central	Importe bruto	18,74	Euros
Dietas	Completa		94,55 Euros
	Media dieta	Importe bruto por día de trabajo efectivo	29,42 Euros
	Gastos en Plaza		8,20 Euros
Beca Escolar	Importe bruto	112,93	Euros
Premio iniciativa	Importe bruto	116,08	Euros
Premio antigüedad	15 años	Brutas por una sólo vez	681,26 Euros
	20 años	Brutas por una sólo vez	681,26 Euros
	25 años	Brutas por una sólo vez	681,26 Euros
	30 años	Brutas por una sólo vez	681,26 Euros
	31 años	Brutas cada año	681,26 Euros
Premio matrimonio	Importe bruto	454,19	Euros
Premio natalidad	Importe bruto	136,27	Euros

Madrid, 24 de Julio de 2014

(03/23.579/15)

