



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MÁQUINAS AUTOMÁTICAS DE RESTAURACIÓN, S. L., CON SUS EMPLEADOS.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Máquinas Automáticas de Restauración, S. L. (código de Convenio n.º 9008242), que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de mayo de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MÁQUINAS AUTOMÁTICAS DE RESTAURACIÓN, S. L., CON SUS EMPLEADOS.

Título 1. Objeto y ámbito.

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Maquinas automáticas de restauración S. L. (MAR-SL) y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa MAR-SL existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores que formen parte de la plantilla de MAR-SL, con la excepción de aquellos a los que sea de aplicación



el artículo segundo, párrafo primero, apartado A), del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el artículo 15 del estatuto de los trabajadores así como los contratados a tiempo parcial, les será aplicable lo dispuesto en el presente convenio en materia de jornada y vacaciones, licencias, conceptos y retribución salariales, y rendimientos, en lo compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio comenzará a regir a partir del día 1 de enero de 2010 y tendrá una duración de cuatro años, expirando el día 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5. Renuncia expresa.

Todo el acuerdo que se regula en este texto normativo, constituye un todo orgánico indivisible, y si alguna de sus partes fuera declarada nula, obligará a la renegociación de todo el conjunto.

Artículo 6. Denuncia.

El presente convenio podrá ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, implicando el no hacerlo en ese plazo la prórroga tácita del mismo de año en año.

La denuncia se comunicará de forma fehaciente a la parte contraria, para que en el término de sesenta días naturales desde dicha notificación, y con los requisitos establecidos en el estatuto de los trabajadores, se inicien las deliberaciones tendentes a su revisión.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Las mejoras resultantes del presente convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 8. Garantía personal y tramitación del convenio.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de este texto, manteniéndolas estrictamente «ad personam», las establecidas en convenios anteriores.

El presente convenio se presentará ante el organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan de conformidad con la vigente legislación al respecto.





Artículo 9. Comisión paritaria de interpretación.

Se establece una comisión, formada por un delegado del personal, designado de entre los mismos, y un representante de la empresa, al objeto de que cualquier duda en la interpretación del presente convenio sea resuelta por la misma.

En caso de no llegarse a un acuerdo en el seno de la misma, ambas partes se comprometen a intentarlo nuevamente, con la mediación de dos asesores, designados uno por cada parte, y de no alcanzarse acuerdo tampoco, adoptarán las acciones pertinentes que a su derecho convengan.

Título 2. Jornada y descansos.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

Coincidirá con el calendario de Renault España quedando fijada en 1.666,25 horas anuales. El calendario se ajustará en los periodos vacacionales al calendario de las factorías de Renault España. La jornada del personal afecto al servicio de las máquinas automáticas en el interior de las factorías de Renault España, será en turnos semanales, de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas, de siete a quince horas. La jornada del personal de administración podrá ser también en jornada partida, entendiéndose por ésta la que contemple un descanso ininterrumpido de dos horas como mínimo.

Dentro del concepto de trabajo real no se computará el tiempo de descanso diario para el denominado «bocadillo» regulado en el artículo siguiente.

Aquellos trabajadores que la dirección de la empresa designe para desarrollar sus funciones fuera de las factorías de Renault España, podrán tener un calendario y jornada especiales; tanto el mencionado calendario especial como la jornada diaria, se negociarán, para cada caso, con la representación de los trabajadores, respetando los cómputos anuales fijados en los dos primeros párrafos de este artículo.

Si existieran probadas razones técnicas u organizativas, y oídos los representantes de los trabajadores, la empresa podrá modificar el horario actual de trabajo, en cuanto a su hora de comienzo y terminación, siempre que no exceda del cómputo anual establecido y con las limitaciones y descansos de la legislación vigente. Cuando el trabajador se oponga a la modificación del horario de su jornada laboral, alegando causa justa, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

Durante la vigencia de este convenio o cualquiera de sus prórrogas, la empresa podrá establecer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia y por necesidades del servicio, dos o más turnos de trabajo y adscribir al personal necesario, informando previamente a la representación de los trabajadores.





Artículo 11. Descanso diario.

El descanso diario para el denominado «bocadillo» será de quince minutos y su cómputo no entrará dentro de la denominada jornada efectiva de trabajo.

Artículo 12. Jornada especial.

Quedan excluidos del régimen de jornada anteriormente establecido los puestos siguientes: gerente, encargado, y en general, aquellos que impliquen responsabilidad de mando sobre personas.

Artículo 13. Relevos.

La empresa determinará en cada momento las señales indicativas del comienzo y terminación de la jornada laboral, debiendo encontrarse en ese instante el trabajador entrante y el saliente de los respectivos turnos en el puesto de trabajo.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

Aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, se realizarán en la medida que fueran precisas para la consecución de dichos objetivos.

Horas extraordinarias necesarias por urgente necesidad o períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias similares derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, se realizarán siempre que no quepa la utilización de distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

De la realización de las horas extraordinarias se dará mensualmente cuenta a los delegados de personal.

La realización de las horas extraordinarias implicará siempre un carácter de voluntariedad, y se efectuará de conformidad con los topes máximos previstos en la legislación vigente.

En el apartado correspondiente de retribuciones se determinará el valor y cuantía de las mismas.

Artículo 15. Control de entradas y salidas.

La prestación de trabajo en MAR-SL, a efectos de cumplimiento de la jornada será



controlada por medio de la ficha diaria de incidencias, que servirá de base para la aplicación de las medidas disciplinarias si procedieran. Las horas extraordinarias se anotarán en el mismo impreso del día en que se realicen.

Artículo 16. Salidas durante el horario de trabajo.

El personal que compone la plantilla de MAR-SL podrá solicitar la salida, con el descuento de haberes que corresponda, cuando precisando efectuar alguna gestión durante el horario de trabajo, previamente lo solicite y justifique a su jefe inmediato superior, el cual, salvo en los casos preceptuados por la ley, lo otorgará siempre que las condiciones de trabajo lo permitan.

La autorización de salida será concedida por escrito, y entregada en el lugar que indique la empresa. En caso de que el trabajador se reintegre a su puesto durante la jornada en que se solicitó el permiso de salida, el mando anotará en la autorización escrita la hora de regreso.

Artículo 17. Vacaciones generales.

Todos los trabajadores de MAR-SL disfrutarán de sus vacaciones de conformidad con los siguientes principios:

1. Junto con la jornada anual de horas de trabajo real, se acuerda un período anual de vacaciones de veinticinco días laborables.
2. Para aplicar los veinticinco días laborables, se contarán como tales todos los que no sean domingos y fiestas oficiales.
3. Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.
4. El total de días de vacaciones se distribuirá, a efectos de su disfrute, con carácter general de la siguiente forma:
 - 4.A Dieciocho días laborables, a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano.
 - 4.B Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en navidad.
 - 4.C Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se determinen al confeccionarse el calendario.
5. La expresión preferentemente que antecede, supone que, normalmente las vacaciones colectivas se disfrutarán por los períodos señalados en verano y navidad respectivamente, pero que, por excepcionales circunstancias que afecten a la marcha de la empresa, u otras causas graves, la empresa comunicará con una antelación mínima de treinta días (salvo imposibilidad manifiesta) a la representación de los trabajadores el cambio de fechas de disfrute que proceda,





con objeto de llegar a un acuerdo; en caso de que no se produzca este acuerdo, decidirá la jurisdicción laboral.

6. Derecho y disfrute: cómputos.

6.1 El derecho a disfrute de estos períodos de vacación se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla.

6.2 Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.

6.3 La adquisición del derecho a las vacaciones se computará independientemente para cada uno de los períodos 4.A) y 4.B) de disfrute. La proporcionalidad se computará para cada uno de ellos desde el último día de cada período 4.A) o 4.B) hasta el primer día del mismo período del año siguiente. Las vacaciones del apartado 4.C) tendrán el mismo cómputo de proporcionalidad que el período de vacación colectiva al cual precedan en el calendario anual. En todo caso sea cualquiera la fecha de disfrute, tendrá el carácter de vacación.

6.4 El cómputo se hará por períodos de treinta días desde la fecha de comienzo de la adquisición del derecho a los mismos, la fracción de este período se considerará a estos efectos como período completo.

6.5 Computado así el derecho a las vacaciones, el período de disfrute para los casos de disfrute no colectivo y regularizaciones, terminará en todo caso cuando se cumplan doce meses a partir del día en que se inició el disfrute colectivo del período correspondiente. Las fechas del disfrute individual en estos casos se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador; a falta de acuerdo, la empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos.

6.6 Las variaciones individuales en las fechas de disfrute no supondrán variación en la forma de computar el derecho a las vacaciones.

7. Cuando por necesidades de la organización del trabajo, fuera necesario que una parte de la plantilla desplazara las vacaciones de verano fuera del período establecido en el calendario laboral, y sin perjuicio de lo establecido para este fin en este mismo artículo, se establece, a fin de compensar los trastornos originados por el traslado de dichos días, la denominada «bolsa de vacaciones».

La mencionada compensación supondrá un aumento en el concepto de salario base en el porcentaje previsto según las fechas reales de disfrute, a saber:

El período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de setiembre, se considerará a estos efectos como no alteración del calendario, y no corresponderá por tanto ningún porcentaje de aumento.



El período comprendido entre el 22 de diciembre y el 7 de enero se considerará como preferente para el disfrute de vacaciones de Navidad. La semana anterior y posterior a la semana santa no se aplicará bolsa de vacaciones.

El resto del año no correspondiente a los periodos reseñados anteriormente se aplicará un 30% de incremento sobre el salario base.

Artículo 18. Vacaciones complementarias.

Todo trabajador tendrá derecho, independientemente del período de vacaciones establecido con carácter general a un día laborable de vacación anual por cada cinco años de trabajo efectivo en la empresa, según los calendarios correspondientes.

El máximo de días de vacaciones por este concepto no podrá exceder de cuatro anuales.

El absentismo del año en curso se tendrá en cuenta para el siguiente cómputo de cinco años y así sucesivamente.

El período de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse disfrutado estas vacaciones caducará el derecho a las mismas.

Aquellos trabajadores que por razones de enfermedad o accidente no hayan podido disfrutar estas vacaciones a lo largo del año natural a que se refiere el párrafo anterior, dispondrán de un plazo de tres meses a partir del momento de su reincorporación al trabajo, para el disfrute de las mismas, que en todo caso deberá tener lugar dentro del año natural siguiente como máximo.

Las fechas de disfrute se procurarán fijar de común acuerdo entre empresa y trabajador y no podrán acumularse con ningún período de vacación.

Los trabajadores a partir del nacimiento de su derecho deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que deseen disfrutar estas vacaciones, siendo aconsejable indicar varias fechas por orden de preferencia.

En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas por orden cronológico de presentación de peticiones. A estos efectos, se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes.

En segundo lugar, y en caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa. No obstante, la empresa determinará en último lugar la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones, según las necesidades de organización del trabajo.





Artículo 19. Calendario laboral.

Todos los años, en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el BOE, la empresa, de mutuo acuerdo con los delegados de personal, redactará el calendario laboral para dicho período.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones si pudieran ya conocerse.

El calendario resultante será de aplicación a la totalidad de la plantilla, cualquiera que fuera la fecha de ingreso en la empresa, sin que por dicho concepto se arrastren cómputos individuales.

Título 3. Trabajo y retribuciones.

Artículo 20. Responsabilidad.

La organización práctica del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, que será responsable de la contribución al bien común y del respeto a la legislación vigente. Su implantación se efectuará de conformidad con lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 21. Facultades de la Empresa.

1. La exigencia de la actividad normal en el rendimiento.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación de la calidad admisible a lo largo del trabajo encomendado.
4. La asignación de la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, así como la del propio puesto de trabajo, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad o rendimiento normal.
5. La realización de modificaciones a métodos de trabajo, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de maquinaria y material.
6. La adaptación de las cargas de trabajo y rendimientos que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio.
7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que correspondan a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.





8. La no exigibilidad en determinados momentos del rendimiento normal no significará ni podrá interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse la empresa cuando lo estime oportuno.

9. La implantación y revisión de sistemas de valoración de los puestos de trabajo y de valoración de méritos.

10. La fijación de índices de productividad colectivos que relacionen jornadas anuales de trabajo y salarios.

11. Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen podrá ser establecido por la Empresa el trabajo por tareas, destajos u otros incentivos.

12. Definir las funciones para cada una de las categorías que existan o puedan crearse en el futuro.

Artículo 22. Procedimiento de implantación.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificación por escrito a los representantes de los trabajadores, con un mínimo de quince días de antelación, del propósito de modificar la organización del trabajo.

2. Limitar hasta el máximo de ocho semanas la experimentación de los nuevos sistemas de organización.

3. Recabar, finalizado el período de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de los trabajadores, quienes para su asesoramiento, podrán recabar informe y comprobaciones del sistema por los expertos que ambas partes designen y que deberán emitirlo en el término de quince días.

4. En el plazo de quince días después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, la empresa decidirá sobre la implantación del nuevo sistema de organización.

5. Exponer en los lugares de trabajo, especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.

6. La referencia a actividad normal se entenderá siempre con arreglo a las correspondientes definiciones y terminologías de organización científica del trabajo en los sistemas de utilización habitual en las empresas.

Artículo 23. Clasificación profesional.





Los trabajadores de la plantilla de MAR-SL serán clasificados en los grupos que a continuación se relacionan, y encuadrados en alguna de las categorías profesionales que estos grupos contemplan, en atención a las funciones que realizan:

1. Grupo de administración:

1.1 Auxiliar administrativo (A-4).

1.2 Oficial de segunda Adm. (A-3).

1.3 Oficial de primera Adm. (A-2).

1.4 Jefe de sección (A-1).

2. Grupo de mantenimiento:

2.1 Peón (B-8).

2.2 Cargador (B-7).

2.3 Especialista (B-6).

2.4 Oficial de tercera (B-5).

2.5 Oficial de segunda (B-4).

2.6 Oficial de primera (B-3).

2.7 Jefe de equipo (B-2).

2.8 Encargado (B-1).

3. Grupo de subalternos:

3.1 Comodín (C-2).

3.2 Conductor (C-1).

4. Grupo técnico comercial:

4.1 Oficial 3.ª (D-3).

4.2 Oficial 2.ª (D-2).

4.3 Oficial 1.ª (D-1).

Serán informativos los distintos cometidos asignados a cada puesto, pues todo





trabajador de MAR-SL está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones indicaren sus mandos superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de los elementos de trabajo que utilicen y la realización en caso de emergencia y necesidad de cuantas actividades laborales se precisaren, y siempre que no estuvieren en contraposición con la dignidad personal del trabajador, y todo ello sin perjuicio de que por desarrollar funciones de superior nivel fuera retribuido con arreglo a estas superiores condiciones.

A) Personal de administración:

A-1 Jefe de sección. Es la persona que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos se estructuren.

A-2 Oficial de primera. Es el empleado/a que, a las órdenes de un jefe de negociado u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativas en áreas, entre otras, de correspondencia, contabilidad, nóminas, seguros, etc., y cualesquiera otras funciones propias de oficina.

A-3 Oficial de segunda. Es el empleado/a que, con adecuados conocimientos teóricos y prácticos realiza normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren excesiva iniciativa, dentro de las áreas descritas y encomendadas a los oficiales de primera.

A-4 Auxiliar. Es el empleado/a que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos, sujetándose a formularios, impresos, tramitación de expedientes, ficheros, confección de vales, pedidos, mecanografiado, etc. y cualesquiera otras análogas. El auxiliar, a los cinco años de trabajo efectivo en dicha categoría, pasará automáticamente a ser oficial de segunda.

B) Personal de mantenimiento:

B-1 Encargado. Es la persona que con mando directo sobre el personal obrero y a las órdenes del director-gerente si lo hubiera o de algún miembro del consejo de administración de la sociedad, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que les ordene. Es responsable de todo el funcionamiento correcto del área denominada de máquinas o mantenimiento de las mismas.

B-2 Jefe de equipo. Es la persona que a las órdenes de los encargados dirige y vigila, al tiempo que toma parte personal en el mismo, los trabajos de un grupo de hasta cinco operarios de oficio, de similar naturaleza.





B-3 Oficial de primera. Se incluye en esta categoría a aquellos operarios/as que con total dominio de su profesión u oficio interpretan cualquier cometido, con el mayor esmero, rendimiento correcto, calidad adecuada y máxima economía de material.

B-4 Oficial de segunda. Son los operarios/as que al igual que los anteriores, y con larga práctica en el oficio, realizan trabajos que pudieran denominarse como corrientes.

B-5 Oficial de tercera. Es el profesional que, procedente de la categoría de especialista y con conocimientos generales del oficio y previa prueba, puede realizar trabajos elementales con los rendimientos correctos.

B-6 Especialista. Es el operario/a que se dedica a abastecer las máquinas de bebidas frías y calientes, tabaco, cerillas y cualesquiera otras que existieran o pudieran existir en un futuro, procurando en todo momento la vigilancia del correcto funcionamiento, avisando inmediatamente a sus superiores o a los mecánicos de reparación de las anomalías en el servicio que pudieran producirse. Son responsables igualmente del transporte de las mercancías para abastecer a las máquinas y de la carga y descarga en ellas y en el almacén suministrador.

B-7 Cargador. Es el operario/a que, sin haber alcanzado la experiencia del especialista, se dedica a abastecer las máquinas de bebidas frías y calientes, tabaco, cerillas y cualesquiera otras que existieran o pudieran existir en un futuro, procurando en todo momento la vigilancia del correcto funcionamiento, avisando inmediatamente a sus superiores o a los mecánicos de reparación de las anomalías en el servicio que pudieran producirse. Son responsables igualmente del transporte de las mercancías para abastecer a las máquinas y de la carga y descarga en ellas y en el almacén suministrador.

B-8 Peón. Es el operario/a que se encarga exclusivamente del transporte, carga y descarga de mercancías para las máquinas, pero no de su abastecimiento individual o carga de cada una de ellas.

C) Personal subalterno:

C-1 Conductor. Es el empleado/a que realiza el transporte de todo tipo de mercancías entre los diversos centros de MAR-SL y proveedores de plaza o nacionales, encargándose de la carga y descarga de la mercancía transportada. Su categoría será similar a la de un oficial de segunda del grupo «A» a efectos retributivos.

C-2 Comodín. Es el trabajador/a que conoce y realiza las tareas propias de las diferentes categorías que existen en la Empresa, en ausencia de sus titulares y por el tiempo necesario. La jornada que realizará el trabajador que ostente esta categoría irá en función de las necesidades del momento, respetando los





cómputos establecidos en el vigente convenio colectivo.

D) Personal técnico-comercial:

D-1 Oficial 1.^ª. Es aquel operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, de acuerdo con la definición por su calificación, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado, si existiera, por un certificado de aptitud profesional

Realizará las funciones propias de su especialidad con una habilidad consumada, espíritu de iniciativa y completa responsabilidad, ejecutando cualquier tipo de labor que se le encomiende, dentro de su especialidad, y aún otras esporádicas de mayor dificultad.

D-2 Oficial 2.^ª. Es aquel operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado, si existiera, por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y pericia del oficial de primera.

Realizará las funciones propias de su especialidad, con completa responsabilidad, pero se considera que sólo son capaces de ejecutar un 85 por 100 de los trabajos típicos de los oficios con completa habilidad. En los momentos en que encuentre dificultades, deberá ser atendido por un oficial de superior categoría, jefe de equipo, encargado o por quien en cada momento determine su línea jerárquica.

D-3 Oficial 3.^ª. Es aquel operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado, si existiera, por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y pericia del oficial de segunda.

Realizará las funciones propias de su especialidad, con completa responsabilidad, pero se considera que sólo son capaces de ejecutar un 75 por 100 de los trabajos típicos de los oficios con completa habilidad. En los momentos en que encuentre dificultades, deberá ser atendido por un oficial de superior categoría, jefe de equipo, encargado o por quien en cada momento determine su línea jerárquica.

Artículo 24. Principios generales de las retribuciones.

Los impuestos y cargas sociales que graven o puedan gravar en un futuro las percepciones del personal serán satisfechos conforme a la norma legal que los establezca.



Las percepciones que figuran en el presente título vendrán siempre referidas a ingresos brutos, por lo que sobre las mismas deberán considerarse los descuentos legales que en cada caso correspondan.

Las condiciones que se establecen deben entenderse siempre sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que pudieran disfrutar en la actualidad algunos trabajadores de MAR-SL.

Artículo 25. Pago de salarios.

El pago de la retribución salarial se efectuará a través de banco o caja de ahorros, recibiendo anteriormente el trabajador la nómina correspondiente.

En cualquier momento, la dirección de la empresa, por problemas de mecanización automática de la nómina y una vez consultados los delegados de personal, podrá cerrar el cómputo de la misma en el día que fuere preciso, siempre que, una vez efectuado dicho cambio, se retribuyan en los momentos de pago períodos de treinta días.

Artículo 26. Anticipos.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos hasta una cantidad igual al 80 por 100 de los salarios que devengará en el mes de presentar la solicitud, siempre que efectúe la petición con una antelación mínima de tres días.

La regularización de la cantidad concedida se efectuará, salvo pacto en contrario, al efectuarse el abono de los salarios correspondientes al mes en que se solicite.

Artículo 27. Tablas retributivas.

Tabla salarial para 2010.

Categoría	Salario bruto mes	Salario bruto año
Jefe de Sección. A-1	1.806,54	27.098,10
Of. de primera Adminis. A-2	1.415,91	21.238,65
Of. de segunda Adminis. A-3	1.262,47	18.937,05
Auxiliar Administrativo. A-4	955,47	14.332,05
Encargado. B-1	1.646,15	24.692,25
Jefe de equipo. B-2	1.385,26	20.778,90
Oficial de primera. B-3	1.339,19	20.087,85
Oficial de segunda. B-4	1.262,47	18.937,05
Oficial de tercera. B-5	1.216,41	18.246,15

Especialista. B-6	1.176,10	17.641,50
Cargador. B-7	1.100,28	16.504,20
Peón. B-8	1.068,66	16.029,90
Conductor. C-1	1.262,47	18.937,05
Comodín. C-2	1.262,47	18.937,05
Oficial de primera. D-1	1.370,34	20.555,10
Oficial de segunda. D-2	1.300,46	19.506,90
Oficial de tercera. D-3	1.239,09	18.586,35

Tabla valor hora extra.

Categ.	0-Trien.	1-Trien.	2-Trien.	3-Trien.	4-Trien.	5-Trien.	Especi.
A-1	19,63	20,11	20,73	21,48	22,26	23,14	24,09
A-2	16,86	17,34	18,04	18,70	19,47	20,38	21,29
A-3	15,00	15,50	16,17	16,86	17,64	18,50	19,44
A-4	11,13	11,61	12,31				
B-1	19,63	20,11	20,73	21,48	22,26	23,14	24,09
B-2	16,47	16,97	17,65	18,34	19,13	20,00	20,94
B-3	15,95	16,45	17,12	17,88	18,85	19,73	20,40
B-4	15,00	15,50	16,17	16,86	17,64	18,50	19,44
B-5	14,44	14,93	15,63	16,31	17,09	17,96	18,90
B-6	13,86	14,33	15,01	15,68	16,50	17,36	18,26
B-7	12,78	13,30					
B-8	12,64						
C-1	15,00	15,50	16,17	16,86	17,64	18,50	19,44
C-2	15,00	15,50	16,17	16,86	17,64	18,50	19,44
D-1	16,33	16,82	17,16	18,31	19,30	20,18	20,88
D-2	15,47	15,98	16,33	17,37	18,19	19,07	20,04
D-3	14,72	15,24	15,60	16,60	17,42	18,31	19,25

Año 2011: incremento salarial del 1%, en tablas y garantías personales.

Año 2012: incremento salarial del 1,25%, en tablas y garantías personales. Abono de una única paga no consolidable de 100 €, igual para todas las categorías, pagadera en el mes de Agosto. El abono de la paga no consolidable se realizará siempre que los ingresos de explotación del año 2011 de MAR, experimenten un crecimiento del 10% con respecto a los del año 2010, y los resultados de explotación del año 2011, no sean inferiores a los del 2010.

Año 2013: incremento salarial del 1,50%, en tablas y garantías personales. Abono de una única paga no consolidable de 150 €, igual para todas las categorías,



pagadera en el mes de Agosto. El abono de la paga no consolidable se realizará siempre que los ingresos de explotación del año 2012 de MAR, experimenten un crecimiento del 10% con respecto a los del año 2011, y los resultados de explotación del año 2012, no sean inferiores a los del 2011.

Artículo 28. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán tres, en cuantía de una mensualidad cada una de sueldo real, pagaderas los días 22 de los meses de marzo, julio y diciembre, y se devengarán prorrateadas anualmente.

Artículo 29. Dietas.

La dieta completa diaria para todas las categorías en caso de pernoctar fuera de la localidad de residencia será de ochenta euros con doce céntimos por día. La media dieta, es decir, efectuando sólo una comida fuera de la localidad será de treinta y cinco euros por día.

Artículo 30. Kilometraje.

El kilometraje, en caso de tener que utilizar el trabajador vehículo propio será pagado a razón de veinte y cinco céntimos de euro el kilómetro.

Artículo 31. Turnicidad.

Se fija una cantidad de 0,141 euros por hora en este concepto, por cada hora trabajada a turnos rotativos, para los empleados sujetos a este régimen de turnos, durante el año 2007.

Artículo 32. Anticipos a cuenta de los desplazamientos.

En el momento de salir de viaje, al trabajador se le hará entrega de hasta un 80 por 100 del importe que por dietas y desplazamientos pudiera devengar.

Artículo 33. Revisión salarial.

Revisión salarial para el año 2010:

En el supuesto de que el IPC del mes de diciembre de 2010, respecto al mes de diciembre de 2009, registrara un aumento superior al 1,70% (que es el índice de referencia marcado para aplicar la revisión) se efectuará tan pronto se constate dicha circunstancia una revisión por la diferencia entre el 1,70% y el IPC real del año 2010, el porcentaje resultante de dicha diferencia se abonará en una sola paga no consolidable, en el 1.^{er} trimestre del año 2011. Para llevar a cabo la revisión, se tomarán como base las tablas salariales y garantías personales del 2009.



Revisión salarial para el año 2011:

En el supuesto de que el IPC del mes de diciembre de 2011, respecto al mes de diciembre de 2010, registrara un aumento superior al 2% (que es el índice de referencia para aplicar la revisión) se efectuará tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, una revisión por la diferencia entre el 2% y IPC real del año 2011, referida únicamente a los meses concretos que efectivamente se supere el 2%. Esta revisión se abonará en una sola paga no consolidable en el 1.º trimestre de 2012. Para llevar a cabo la revisión se tomará como base las tablas salariales y garantías personales del 2010.

Revisión salarial para el año 2012:

En el supuesto de que el IPC del mes de diciembre de 2012, respecto al mes de diciembre de 2011, registrara un aumento superior al incremento salarial pactado para el 2012 (1,25%), que sirvió de base para la actualización salarial aplicada el 1 de enero de año 2012, se efectuará tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, una revisión referida únicamente a los meses concretos en los que efectivamente se supere el incremento salarial pactado para el año 2012, por la diferencia entre el incremento salarial pactado 1,25% y el IPC real, para llevar a cabo la revisión se tomarán como referencia las tablas salariales de 2011. Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 2013. La revisión a que diera lugar servirá para actualizar las tablas salariales y garantías personales del año 2012.

Revisión salarial para el año 2013:

En el supuesto de que el IPC del mes de diciembre de 2013, respecto al mes de diciembre de 2012, registrara un aumento superior al incremento salarial pactado para el 2013 (1,50%), que sirvió de base para la actualización salarial aplicada el 1 de enero del año 2013, se efectuará tan pronto se constate dicha circunstancia, una revisión referida únicamente a los meses concretos en los que efectivamente se supere el incremento salarial pactado para el año 2013, por la diferencia entre el incremento salarial pactado 1,50% y el IPC real, para llevar a cabo la revisión se tomarán como referencia las tablas salariales de 2012. Esta revisión se abonará de una sola vez durante el primer trimestre de 2014. La revisión a que diera lugar servirá para actualizar las tablas salariales y garantías personales del año 2013.

Título 4. Condiciones de trabajo.

Artículo 34. Asignación de tareas. Nuevas categorías.

Es facultad de la empresa, de acuerdo con las leyes, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios o modificaciones que estime



conveniente para la organización de los trabajos.

Dadas las características de la empresa, y con independencia de las ya reconocidas, la dirección se reserva la facultad de crear nuevas categorías que puedan derivarse de las expresadas características.

Por ello, y con la conformidad de los delegados de personal, definirá dichas nuevas categorías y se incorporarán como anexo al presente convenio.

Artículo 35. Errores en la clasificación.

Si algún trabajador se considerara incurso en una categoría distinta de la que le correspondiera, deberá presentar su reclamación a la dirección de la empresa, siguiendo los trámites de las reclamaciones generales, determinados en este convenio.

En caso de discrepancia la resolución corresponderá a la jurisdicción laboral competente.

Artículo 36. Personal con capacidad disminuida.

Fiel a su línea de asistencia social y procurando la mayor identificación posible con sus empleados, MAR-SL. Intentará, siempre que sus condiciones de trabajo y plantilla se lo permitan, adecuar a puestos acordes a su situación a aquellos trabajadores que hayan visto disminuidas sus aptitudes físicas para desempeñar el trabajo para el que fueron contratados.

La dirección de la empresa oirá al respecto sugerencias que pudieran serle formuladas por los delegados de personal.

En el caso de que dicha adecuación fuera difícil debido a las circunstancias del trabajo, cumpliendo las normas vigentes en materia de invalidez por la seguridad social, ofrecerá la posibilidad al trabajador de optar incluso por una permanencia en la plantilla de la empresa, aunque ello implicara una reducción en su retribución salarial anterior, siempre y cuando, teniendo en cuenta la pensión que percibiera el trabajador por su grado de invalidez, sus ingresos no fueran superiores a los que viniera percibiendo antes de ocurrir el hecho que motivó la invalidez.

Artículo 37. Escalafón.

MAR-SL. Estará obligada una vez al año, a entregar a los delegados de personal, si éstos lo pidieran, para su exhibición, si lo estimare oportuno, en el tablón de anuncios, un escalafón de su personal en dos modalidades diferentes:

A) General, que agrupará a todo el personal de cada centro de trabajo, clasificado



en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.

B) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos profesionales y niveles profesionales.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo nivel profesional. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa, y si ésta fuera igual, decidirá la mayor edad del trabajador.

Artículo 38. Organigrama.

La empresa comunicará a los delegados de personal las personas que ocupen los cargos del consejo de administración en cada momento.

Artículo 39. Trabajos de superior e inferior naturaleza.

La empresa, por razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, podrá encomendar a los trabajadores la realización de trabajos de distinta categoría y nivel profesional al suyo, reintegrándole a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo pacto en contrario, excepto en los casos de sustitución por ausencia prolongada, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las causas que la hayan motivado.

Transcurridos los cuatro meses ininterrumpidos, con las excepciones apuntadas se convocará concurso oposición en los términos que más adelante se determinen sobre la política de ascensos.

La retribución, en tanto se desempeñe un trabajo de naturaleza y nivel profesional superior, será la correspondiente a dicho trabajo de superior naturaleza.

En el caso de la realización de trabajos de inferior naturaleza y nivel profesional, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprescindibles a la actividad productiva, la retribución será la que el trabajador tuviera consolidada, salvo que el cambio se produzca a petición del trabajador, en cuyo caso la retribución se ajustará a la nueva categoría que ocupara.

En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y la dirección de la empresa evitará reiterar el trabajo de inferior naturaleza con el mismo trabajador, salvo necesidades urgentes; dicha determinación será adoptada por la dirección de la empresa y basada en cuantos informes se





precisen y oídos los representantes de los trabajadores.

Artículo 40. Política de ascensos.

El sistema de ascensos que se establece en el presente convenio se basa en principios de aptitud, capacidad, antigüedad, expediente personal y asiduidad. Dichos factores serán los principales a tener en cuenta en MAR-SL, aunque no los únicos.

Artículo 41. Puestos de libre designación.

Por las peculiares características de los puestos que a continuación se determinan, y por implicar un grado de confianza, quedan exceptuados del reglamento de ascensos, aquellos puestos que lleven implícitas funciones de mando.

Igualmente, la dirección de la empresa podrá utilizar el sistema de libre designación para la cobertura de un 50% del número de puestos a cubrir en cada año natural.

Artículo 42. Convocatoria.

Todas las vacantes que se produzcan y necesiten ser cubiertas, en el resto de los puestos que no sean de libre designación, serán cubiertas con arreglo a las siguientes normas:

- A) La vacante será anunciada en el tablón de anuncios y convocado el examen oposición con un mínimo de quince días de antelación.
- B) Podrán presentarse al concurso todos los trabajadores que formen parte de la unidad promocional determinada por el tribunal examinador.
- C) La solicitud de examen se presentará por escrito en el lugar y plazos marcados en la convocatoria.
- D) Los exámenes serán corregidos por el tribunal examinador y su decisión será inapelable.
- E) Si ninguno de los aspirantes a ocupar la plaza alcanzara la puntuación mínima previamente exigida, se convocará un segundo examen en el plazo de un mes al que podrán presentarse todos los trabajadores fijos en plantilla.
- F) Si nuevamente la segunda convocatoria quedara desierta, la empresa podrá contratar libremente del exterior la persona idónea para ocupar la plaza vacante.

Artículo 43. Factores considerados en los exámenes.

El tribunal examinador puntuará a cada examinado con una puntuación en cada



factor de uno a diez y dicha puntuación se multiplicará por los siguientes factores de ponderación:

- A) Aptitud: 1,00.
- B) Capacidad profesional: 1,50.
- C) Antigüedad: 0,50.
- D) Expediente personal: 1,50.
- E) Asiduidad en el trabajo: 0,50.

1. La prueba de aptitud podrá consistir en test psicotécnicos y/o prueba de cultura general. Dicha prueba podrá el tribunal examinador encomendársela a especialistas externos a la empresa.

2. La prueba de capacidad consistirá en un ejercicio práctico, que determinará el tribunal en el momento del examen.

3. La antigüedad será determinada con arreglo a la siguiente fórmula: 10 dividido por número de años de funcionamiento en la empresa es igual a «K» puntos por año de antigüedad. Las fracciones de año serán consideradas como años completos.

4. El expediente personal será valorado por el tribunal teniendo en cuenta las indicaciones del departamento de personal o en su defecto de la dirección.

5. La asiduidad en el trabajo será valorada por el tribunal de acuerdo con los datos que, sobre el absentismo y puntualidad, suministre el departamento de personal o en su defecto la dirección.

Artículo 44. Tribunal examinador.

El tribunal examinador estará compuesto por dos vocales designados por los delegados de personal y otros dos designados por la dirección de la empresa o personal en quien delegue.

Si ambas partes lo estimaran oportuno, de mutuo acuerdo podrán designar de entre ellos un presidente del tribunal cuyo voto será considerado como voto de calidad.

Artículo 45. Período de prueba del ascendido.

Como mayor garantía de que el ascendido a una categoría o nivel superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un período de un mes para todo el personal, salvo el personal que implique



mando que será de dos meses.

La remuneración correspondiente a la nueva categoría o nivel del ascendido comenzará a devengarse por el que hubiera sido designado para ocuparla desde el día siguiente a la obtención de la plaza.

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado en los párrafos anteriores de este artículo, se reintegrará a su anterior puesto y remuneración. Dicha determinación será adoptada por la dirección de la empresa y basada en cuantos informes precise y oídos los delegados de personal.

Artículo 46. Promoción profesional.

MAR-SL facilitará a todos los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional los permisos necesarios para concurrir a los exámenes, siempre que acrediten convenientemente la convocatoria y asistencia a los mismos. Igualmente procurará, siempre que las necesidades de producción y de organización del trabajo lo permitan, adecuar a aquellos trabajadores que estuvieran siguiendo cursos para la obtención de un título académico o profesional, en el turno que más se acomode al horario del curso que estuviera siguiendo.

Dichos beneficios podrán ser denegados en el caso de que el trabajador no obtuviera un aprovechamiento de estudios o no asistiera con regularidad a clase.

Artículo 47. Traslado de puesto o sección.

Cuando la empresa, por escasez de trabajo o conveniencias de su organización precise trasladar al trabajador a otro puesto de trabajo, podrá hacerlo sin más limitaciones que las reflejadas en el artículo 39 de este convenio.

Los cambios de puesto de trabajo que impliquen el desarrollo de las tareas en provincias limítrofes de aquella en la que el trabajador fue contratado, no conllevarán cambio de residencia. Para este tipo de cambios se acuerdan las siguientes normas y garantías.

A) Reclutamiento: Dentro de la especialidad que se requiera se buscará primeramente la voluntariedad; de no producirse ninguna petición, será el más moderno del grupo profesional.

B) Garantías:

B-1) Cuando el desplazamiento al nuevo puesto de trabajo se realice fuera de la jornada laboral, el tiempo máximo de traslado temporal no podrá superar los 12 meses de trabajo real.





B-2) Para los casos contemplados en el supuesto B-1), el transporte será por cuenta de la empresa, y la compensación por exceso de tiempo de transporte importará el valor de la retribución correspondiente al tiempo de desplazamiento. Este tiempo de desplazamiento será establecido por la empresa con el informe de los representantes de los trabajadores.

B-3) Estarán exentos de este régimen de traslado de puesto aquellos trabajadores que hayan cumplido los 55 años de edad y los que legalmente estuvieran excluidos.

B-4) Cuando el desplazamiento al nuevo puesto de trabajo y el regreso desde el mismo se realicen dentro de la jornada laboral, se efectuará con vehículo de la empresa y no tendrá la consideración de traslado de puesto a los efectos de generar derecho a compensaciones económicas, ni existirán por tanto límites de tiempo. Para este supuesto, serán de aplicación las garantías que contempla el apartado B-3).

Artículo 48. Traslado de centro y residencia.

Aquellos trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en los distintos centros de trabajo móviles o itinerantes de la empresa, no podrán ser trasladados a otro centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado (percibiendo una compensación, previa justificación de los gastos ocasionados), o la extinción de su contrato de trabajo, mediante la indemnización equivalente a como si se tratara de extinción autorizada por causa tecnológica o económica en el estatuto de los trabajadores.

La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre ambas partes y que para ser realizados deberá el trabajador consultar previamente con la dirección de la empresa.



Una vez se haya determinado el momento del traslado, el trabajador dispondrá de un período de treinta días para incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en la distinta localidad.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado, y en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser incorporado al centro de trabajo de origen.

Artículo 49. Desplazamiento temporal de residencia.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de su salario, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje y cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado, y en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Artículo 50. Salud laboral.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley de prevención de riesgos laborales aprobada por orden de 8 de noviembre de 1995 y normativas concordantes.

Artículo 51. Delegados de prevención.

Los propios delegados de personal actuarán como delegados de prevención, junto con los representantes designados por la empresa.

Artículo 52. Información a los trabajadores.

Los trabajadores serán informados a través de los delegados de personal, y éstos a su vez a través de los delegados de prevención, sobre todos los aspectos del proceso que afecten a su salud física o mental. Asimismo tendrán derecho a percibir aquella información que pudiera disponer MAR-SL sobre riesgos reales o

potenciales del proceso y mecanismos para su prevención.

Artículo 53. Prendas de trabajo.

MAR-SL facilitará a los empleados de su empresa dos monos o buzos al año. En caso de ser insuficiente la ropa anteriormente indicada, la empresa podrá proveer de otro mayor número de prendas mediante acreditación de su necesidad.

Título 5. Régimen de personal.

Artículo 54. Ingresos.

El ingreso de nuevos trabajadores en la plantilla de MAR-SL se efectuará de acuerdo con la normativa legal aplicable en esta materia.

La empresa procurará que los trabajadores de nuevo ingreso ocupen puestos de los niveles más bajos.

Artículo 55. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores fijos en MAR-SL se considerará hecho a título de prueba y el período será el establecido en las normas legales vigentes en cada momento.

Durante el período de prueba, ambas partes podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de I.L.T. interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 56. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a MAR-SL vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la dirección de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, notificados fehacientemente:

Personal técnico, dos meses.

Administrativos, un mes.

Personal especialista y no cualificado, quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación y con los requisitos indicados, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día

de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso.

No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida o no quiso retirar dicha liquidación en su momento oportuno, lo que se constatará con la presentación de la demanda correspondiente, antes del plazo de un mes ante la unidad de mediación arbitraje y conciliación de la provincia.

Artículo 57. Cese por jubilación.

Durante la vigencia de este convenio, aquellos trabajadores que soliciten la jubilación anticipada percibirán de MAR-SL de una sola vez las siguientes cuantías, en función de la edad que tuviera el solicitante:

A los sesenta años	16.527,83 euros
A los sesenta y uno	13.222,27 euros
A los sesenta y dos	9.015,18 euros
A los sesenta y tres	6.010,12 euros

En estos casos, la petición deberá ser aceptada por la dirección de la empresa, fijando la fecha en que dicho cese debe producirse, atendiendo a razones de índole organizativo y funcional.

Artículo 58. Excedencias.

La solicitud de excedencia de cualquier tipo deberá ser presentada, inexcusablemente, por escrito y en ella se indicará el motivo de la misma y su duración. La solicitud deberá cursarse con un mes de antelación a la fecha en que se pretende comenzar la excedencia.

Durante el tiempo que dure la misma, el trabajador perderá todo el derecho a percibir retribución alguna y el tiempo de permanencia en la misma no será computable a efectos de antigüedad, salvo los casos que luego se indicarán.

El trabajador se compromete durante el período de excedencia a no hacer concurrencia a la empresa, bajo sanción de incorporarse en el plazo que determine la empresa o causar baja definitiva en la misma.

Artículo 59. Excedencia voluntaria.



Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

En ningún caso podrá solicitarse en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas, previa información a los representantes de los trabajadores.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Al objeto de facilitar la conciliación familiar y laboral, los trabajadores de MAR podrán solicitar excedencia por paternidad de acuerdo a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. En el supuesto de que dos trabajadores de MAR generasen este derecho por el mismo sujeto causante y por razones que lo justifiquen; solo uno de ellos tendrá derecho a solicitar la excedencia. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser realizada por escrito.

Recibida la petición de reingreso por la empresa, antes de que transcurra el período de excedencia, dispondrá ésta de un plazo no superior a un mes al término de dicha excedencia (durante el cual se entiende prorrogada la misma a todos los efectos), para readmitir al trabajador en un puesto de igual o similar categoría y en las mismas condiciones económicas vigentes.

Si transcurriera el tiempo de excedencia sin que la empresa recibiera la petición de reingreso, se entiende que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

Artículo 60. Excedencias especiales.

Se dará lugar a la situación de excedencia especial en el siguiente supuesto:

Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, resolverá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al del cese en el cargo público que

ocupaba.

Artículo 61. Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. MAR-SL resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando de este derecho un número de trabajadores equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo al que perteneciera el trabajador solicitante.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde el fin de la anterior.

Artículo 62. Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa.

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Tres días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser ampliados a cinco en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento a otra provincia.
3. Dos días naturales, ampliables a cinco naturales en caso de desplazamiento a otras provincias, en caso de grave enfermedad de padres, suegros, abuelos, hijos, nietos, cuñados, cónyuge o hermanos.
4. Tres días laborables, ampliables a cuatro naturales en caso de desplazamiento a otras provincias, en caso de fallecimiento de nueras, yernos, cuñados, hijos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, padres y cónyuge.
5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.
6. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
8. Por el tiempo establecido para efectuar exámenes en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente. Tendrá la consideración de examen, el



específico para la obtención del carnet de conducir.

En cuanto a los supuestos señalados en los números 1, 2 y 3 de este mismo artículo, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo mediar o no percepción de haberes.

Artículo 63. Permiso para lactancia.

Los trabajadores de MAR-SL, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de trabajo en media hora y durante dicho período con la misma finalidad.

Artículo 64. Atención a menores o menores dependientes.

Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo un menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 65. Consulta médica.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horario coincidente con el de su jornada laboral, MAR-SL concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se procederá al abono de los haberes.

El tiempo máximo total anual para estos supuestos, no podrá exceder de 20 horas.

No existirá cómputo de horas para los médicos especialistas del S.O.E. prescritas por el médico de cabecera.

Se aplicará un nuevo permiso retribuido, debidamente justificado, hasta un máximo de ocho horas al año para acompañar a consulta médica a hijos mayores de catorce años, cónyuge, parejas de hecho, padres y suegros. Este permiso no será de aplicación en el caso de acompañar a hijos menores de catorce años, según se recoge en el acuerdo extra convenio (reglamento para la conciliación laboral y familiar en los supuestos de consultas médicas de hijos menores).

Artículo 66. Reclamaciones.

Los trabajadores de MAR-SL podrán usar de su derecho a elevar reclamaciones o

quejas ante sus superiores con sujeción al siguiente procedimiento:

La reclamación o queja se formulará en primer lugar ante el jefe inmediato, de forma verbal o escrita.

Si el mando ante el cual se presenta no resuelve en el plazo de dos días laborables, el trabajador podrá dirigirse a la dirección de la empresa o representantes de la misma, quien deberá resolver en el plazo de cinco días laborables.

En ningún momento este trámite de reclamaciones, cauce del buen discurrir de las relaciones laborales, implica menoscabo de los trabajadores a acudir a los organismos laborales correspondientes.

Artículo 67. Comunicaciones.

La dirección de la empresa, al objeto de contribuir al establecimiento de unas auténticas relaciones humanas, informará a todo el personal por medio de sus representantes y por cualquier otro procedimiento de difusión, de todo cuanto pueda ayudar a comprender y a fomentar un sentido de solidaridad entre los componentes de la misma.

Título 6. Servicios sociales.

Artículo 68. Créditos.

Los trabajadores de MAR-SL podrán solicitar a la empresa, por una sola vez en su vida laboral, un crédito para compra de vivienda por un importe máximo de 6.000 euros, a pagar en un máximo de 60 meses.

Igualmente podrán acceder a un crédito por necesidades familiares de hasta 4.000 euros a pagar en un plazo máximo de 48 meses. Este tipo de crédito por necesidades familiares puede ser solicitado por segunda vez, a partir de la amortización definitiva del primero.

El importe de la amortización con sus intereses se descontará de la nómina mensual o de la liquidación de «finiquito» si procediera.

El tipo de interés aplicable a todos los créditos será el 80% de aquel que Mutua aplique a los créditos para sus asociados.

Artículo 69. Ayuda familiar.

Los trabajadores de MAR-SL que tengan hijo o hijos disminuidos física o psíquicamente obtendrán de la empresa una ayuda anual de 348,59 euros, devengadas anualmente y pagaderas de una sola vez, o prorrateadas en las mensualidades, según solicite el trabajador beneficiario por escrito.



Esta ayuda será concedida desde el momento en que sea declarada la disminución por la seguridad social u otro organismo competente, aplicando los abonos retroactivos cuando sea necesario.

En el caso de que el padre y la madre presten sus servicios en MAR-SL, solamente uno de ellos percibirá la ayuda.

En todo caso las ayudas referidas serán abonadas a quien legalmente ostente la guardia y custodia del hijo o hijos con derecho a ayuda, extremo éste que debe ser justificado fehacientemente ante la dirección de la empresa.

Artículo 70. Ayuda escolar.

Se establece la siguiente ayuda escolar para los trabajadores de MAR-SL:

Hijos en edad comprendida entre los 0 y los 16 años (ambos inclusive)	110 euros
Hijos en edad comprendida entre los 17 y los 18 años (ambos inclusive)	175 euros

El abono de los importes mencionados se realizará en la nómina del mes de septiembre, sin perjuicio de su devengo proporcional en función del tiempo.

Se establece una «Beca para estudios superiores» por una cantidad total anual de 4.000 euros, a distribuir entre los hijos de los productores de MAR-SL que realicen estudios superiores, con un máximo por hijo de 500 euros. La distribución de la «beca» será establecida por la comisión paritaria de interpretación de este convenio.

El derecho a la percepción de la ayuda escolar, para los hijos cuyas edades sean superiores a los dieciséis años deberán ser debidamente justificadas.

Se amplía la ayuda por hijo hasta la edad de 20 años, en los casos de hijos que cursen estudios de módulos superiores, la percepción económica en estos casos, será igual a la de las edades comprendidas entre los 17 y 18 años.

Artículo 71. I.L.T.

En situaciones de I.L.T., MAR-SL completará la diferencia hasta el 100 por 100 de lo que viniera percibiendo el trabajador en activo y lo que percibiera de la seguridad social por dicha contingencia a partir de los días siguientes en los correspondientes supuestos: enfermedad común, a partir del día 31; accidente, a partir del primer día; en casos de hospitalización mientras dure la misma.

Artículo 72. Ingreso como socios de Mutua.

Los trabajadores de MAR-SL podrán ser socios de «Mutua de previsión social del personal de Renault España» en las condiciones que ésta tenga establecidas para



el ingreso de nuevos socios.

La empresa se compromete a pagar la cuota de ingreso, para todos aquellos trabajadores que soliciten su ingreso como socios de Mutua.

MAR-SL abonará el 50% de la cuota mínima obligatoria que en cada momento determine la mutualidad, a cada trabajador que se acoja a esta modalidad de previsión.

Artículo 73. Seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Como mejora de las prestaciones de la seguridad social se establece un seguro que cubre los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual, en caso de baja en la plantilla de la empresa, cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tal seguro consistirá en el abono de 12.020,24 euros en cada caso y por una sola vez.

Artículo 74. Seguro de accidente no laboral y enfermedad común.

Con independencia del seguro complementario de accidente de trabajo y enfermedad profesional, prescrito en el artículo 73, e incompatible con el mismo, se establece un seguro de vida o invalidez, consistente en el abono de la suma de 12.020,24 euros, por una sola vez, en caso de muerte natural, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual, en caso de baja en la plantilla de la empresa, derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

Artículo 75. Normas comunes para los artículos 73 y 74.

1. Tendrán derecho, en su caso, a estos seguros los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio que pertenezcan a la plantilla de la empresa en el momento de producirse el hecho causante.
2. A estos efectos se entenderá por fecha del hecho causante el día del óbito para los casos de muerte, y para los restantes, la fecha de resolución o sentencia en la que se haya realizado, por órganos competentes, la primera declaración de gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo o invalidez permanente total para la profesión habitual. El capital asegurado será, en todo caso, el asegurado en el momento del hecho causante.
3. Los trabajadores en situación de invalidez provisional, no perteneciendo a la





plantilla de la empresa, atendiendo a que su contrato se encuentra temporalmente suspendido, excepcionalmente y a estos exclusivos efectos, se entenderán incluidos en la misma.

4. En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, la aseguradora abonará el capital garantizado, en función del siguiente orden de prelación de forma excluyente:

a) Cónyuge y descendientes por partes iguales entre todos ellos.

b) Ascendientes por partes iguales entre todos ellos.

c) En defecto de los anteriores, los demás herederos legales, en la misma proporción que los anteriores.

Dichos beneficiarios y orden de prelación no serán tenidos en cuenta si el trabajador asegurado hubiera realizado, en tiempo y forma, designación expresa de beneficiarios, mediante carta certificada a la aseguradora.

Respecto a los beneficiarios antes detallados, se entiende por ascendientes los de primer grado, y por descendientes, tanto los de primer grado como los descendientes de los mismos, y en su parte cuando estos últimos hubieran fallecido.

Respecto del cónyuge supérstite, en los casos de divorcio, se aplicará lo dispuesto sobre percibo de pensión de viudedad en la legislación vigente en el momento de producirse el hecho causante.

5. La percepción de la prestación que se establece en estos seguros, por cualquiera de los riesgos que cubren, es excluyente de las demás, de tal manera que un accidente o enfermedad únicamente pueden dar lugar a la percepción, por una sola vez, de la cantidad a tanto alzado que en uno y otro caso se establece, cualquiera que sea la consecuencia, invalidez o muerte, que haya originado, y aunque una y otra se produzcan sucesivamente.

6. El importe de uno y otro se abonará a partir del momento en que, en su caso, recaiga decisión firme del organismo competente de la seguridad social sobre la calificación de las contingencias referidas. En cualquier caso, habrá de acreditarse fehacientemente ante la empresa la contingencia originadora de la percepción y el resultado que de ella se haya derivado.

Artículo 76. Premio por antigüedad.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa durante veinte años sin interrupción alguna, ni aún por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses y sin notas desfavorables de carácter



muy grave en el expediente.

El premio consistirá en un obsequio en especie o viaje de turismo.

Artículo 77. Premios por iniciativas.

Aquellos trabajadores que con espíritu innovador aporten ideas sobre organizaciones del trabajo, mejoras de los medios de producción, medidas que repercutan en el mejoramiento del servicio, en el ahorro de materiales, o que representen una mejora de la productividad, y que sean aceptadas y aplicadas por la empresa, ésta, atendiendo a la importancia de la idea propuesta, concederá los premios que considere oportunos, una vez efectuado el estudio de rentabilidad y oídos los delegados de personal.

Artículo 78. Premio anual de asistencia y puntualidad.

Se establece un premio de 60,10 euros con el fin de gratificar a aquellos trabajadores que en el transcurso del año no hayan dejado de asistir al trabajo por ninguna causa ni hayan incurrido en falta alguna de puntualidad.

Artículo 79. Premio por jubilación.

MAR-SL establece una gratificación para premiar la abnegación y continuidad en la empresa, habiendo permanecido al menos veinte años en la misma, para todos aquellos trabajadores que, llegado el momento de la jubilación según las normas establecidas en el presente convenio, cesen en la actividad laboral al servicio de la empresa. Dicha gratificación o premio será igual a dos mensualidades de salario que viniera percibiendo el trabajador premiado.

Título 7. Faltas y sanciones.

Artículo 80. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa o persona en quien delegue en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

La valoración de dichas faltas y de las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

El cumplimiento de las sanciones en los tres meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones podrá ser pospuesto para después de disfrutadas las mismas.

Las sanciones por faltas graves y muy graves precisarán de comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.



No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber. La dirección de la empresa oirá siempre previamente a los delegados de personal, en todas aquellas sanciones que implicasen suspensión de empleo y sueldo superior a diez días.

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

A-1 La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

A-2 No notificar dentro de las 48 horas siguientes la correspondiente baja, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

A-3 El abandono de servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

A-4 Pequeños descuidos en la conservación del material.

A-5 Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

A-6 No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

A-7 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

A-8 Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

A-9 Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

A-10 El no uso de las prendas de seguridad, que sin ser obligatorias por su gravedad de consecuencias, la empresa considere razonable su utilización.

A-11 Dejar de avisar al jefe inmediato sobre los defectos observados en el proceso productivo o la falta de aprovisionamiento.

A-12 No picar la hora de entrada o salida en la ficha de control de asistencia. Su consideración será equivalente a la de retraso.

A-13 Anotaciones falsas en los partes de trabajo. La reincidencia será considerada como falta grave.

B) Faltas graves: Se califican como faltas graves las siguientes:

B-1 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

B-2 Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

B-3 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

B-4 Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

B-5 La simulación de enfermedad o accidente.

B-6 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

B-7 Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

B-8 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

B-9 Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

B-10 La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme o prendas de la empresa, siempre que por el uniforme o las prendas pueda identificarse a la empresa o entidad para la que se trabaja.

B-11 La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

B-12 Abandono del puesto de trabajo de uno a quince minutos antes del fin de la jornada.

B-13 Fumar en los lugares en que esté prohibido. Esta falta será muy grave si es cometida en lugares de fácil incendio.

B-14 Dormirse durante la jornada de trabajo.

B-15 Dificultar en cualquier forma el cumplimiento de la misión confiada a los guardas, vigilantes y porteros.

C) Faltas muy graves: Se califican como faltas muy graves las siguientes:

C-1 Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

C-2 La transgresión de la buena fe contractual en las gestiones encomendadas y el hurto y robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

C-3 Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

C-4 La condena por delito o robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso la de duración superior a seis años, dictada por los tribunales de justicia.

C-5 La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador «en baja» por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

C-6 La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

C-7 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

C-8 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

C-9 Abandonar el puesto en trabajo de responsabilidad.

C-10 Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

C-11 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, así como la embriaguez habitual.

C-12 Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

C-13 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los seis meses siguientes al haberse producido la primera.

C-14 El abuso de autoridad por parte de los mandos será considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

Prescripción de las faltas: Las distintas faltas prescribirán de la forma siguiente:

Prescripción para sancionar:

A los diez días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, para las faltas leves.

A los veinte días para las faltas graves.

A los sesenta días para las faltas muy graves.

Cancelación en el expediente:

Al mes de su anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplir la sanción, para las faltas leves.

A los doce meses para las faltas graves.

A los dieciocho meses para las faltas muy graves.

Artículo 81. Sanciones inferiores.

MAR-SL se reserva el derecho de sancionar las faltas cometidas por sus trabajadores, con sanciones inferiores a las establecidas en este convenio, entendiéndose que la reducción de la sanción no significa modificación en los



efectos que de la calificación se deriven, salvo que de forma expresa así lo determine, en la comunicación escrita de la sanción impuesta.

Artículo 82. Sanciones a representantes de personal.

Las sanciones de cualquier tipo que se impusieran a los representantes de personal deberán hacerse mediante expediente contradictorio, con arreglo a los siguientes plazos y requisitos orientativos:

Notificación del inicio del expediente al interesado.

Nombramiento de instructor en el plazo de tres días, contados a partir de la notificación.

Investigación de los hechos y declaración testifical, en el plazo máximo de diez días, contados a partir del nombramiento del instructor. En este trámite deberán ser oídos obligatoriamente los delegados de personal como órgano colegiado o cada uno de sus miembros de forma individual.

Comunicación al interesado en el plazo de dos días, contados a partir de la terminación de la investigación de los hechos, de las imputaciones que se hacen.

En el plazo de tres días, contados a partir de la notificación de imputación de hechos al afectado, podrá éste efectuar las alegaciones que estime oportunas en su descargo.

Notificación al afectado al día siguiente de la recepción del pliego de descargos o al día siguiente a terminarse el plazo otorgado al mismo, de la sanción impuesta. La notificación al interesado del inicio del expediente interrumpirá la prescripción establecida en los artículos anteriores.

Todos los plazos indicados son orientativos y su incumplimiento no implicará nulidad de lo acordado.

Artículo 83. Faltas no calificadas.

En el caso de comisión de faltas no específicamente determinadas por la legislación vigente o el presente convenio, se instruirá el correspondiente expediente disciplinario, de conformidad con lo establecido en el artículo 81, aunque el trabajador afectado no ostentara dicha calificación, y en el cual se determinará la sanción que se estime justa, atendiendo a las circunstancias y oído el informe de los representantes del personal.

Artículo 84. Pacto de no concurrencia.

La plantilla de MAR-SL, y sin necesidad de previa comunicación, no podrá efectuar prestación laboral de ninguna naturaleza que implique concurrencia con el



proceso productivo de la empresa, como consecuencia de la retribución salarial pactada en este convenio, superior a las normas legales vigentes aplicables al encuadramiento de la empresa.

Dicha prohibición de concurrencia dejará de existir automáticamente en el momento en que MAR-SL abonare a sus trabajadores, por conceptos retributivos, cuantía idéntica a la determinada por el salario mínimo interprofesional u otra norma general de aplicación.

Título 8. Derechos de los trabajadores.

Artículo 85. Derechos laborales.

Los trabajadores de MAR-SL tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga la normativa vigente, los de:

Libre sindicación.

Negociación colectiva.

Adopción de medidas plurales y colectivas.

Huelga.

Reunión.

Ocupación efectiva.

Promoción y formación profesional en el trabajo.

A la no discriminación.

A su integridad física.

A una política adecuada de higiene y seguridad.

Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

A la percepción puntual de la remuneración en este convenio colectivo establecida.

Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 86. Derechos sindicales.

En lo referente a los derechos de representación colectiva y de reunión de los





trabajadores de la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 87. Horas de crédito de representantes de personal.

El número de horas de crédito que para el desempeño de sus funciones podrán disponer los representantes de los trabajadores, será ampliado en cinco horas sobre lo que para tal fin establezcan las disposiciones legales aplicables.

De conformidad con lo establecido en el estatuto de los trabajadores, las horas correspondientes o parte de ellas podrán ser acumuladas a uno o varios miembros de los delegados de personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, observando la legislación vigente.

Artículo 88. Asambleas y visados.

Se observará lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto lo referente a asambleas y visado sindical de todos los contratos de trabajo que se efectúen.

