

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

15617 *Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nec Ibérica, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Nec Ibérica, SL (Código de convenio n.º: 90101132012012) que fue suscrito, con fecha 30 de marzo de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de diciembre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NEC IBÉRICA, S.L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio afectan a todos los actuales Centros de trabajo de la empresa NEC Ibérica, en el territorio del Estado español, así como a los Centros de Trabajo y/o unidades operativas que se puedan escindir de la misma durante su periodo de vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa indicada en el artículo anterior y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten sus servicios en la misma, así como los que integren las unidades operativas que se puedan escindir.

2. En el supuesto de que algunas Unidades de la empresa se escindieran en otras, a los trabajadores de estas últimas les sería de aplicación lo pactado en este Convenio, de acuerdo con sus circunstancias específicas.

3. En el supuesto de incorporación de Unidades productivas completas, dichas Unidades se regirán por las normas colectivas o individuales que les sean propias, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección y sus representantes del personal.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el 31 de marzo de 2014.

2. No obstante a lo indicado en el párrafo anterior, las cláusulas y condiciones del presente convenio, contenidas en el mismo, se aplicarán con efectos 1 de abril de 2012 salvo en los casos en los que expresamente se mencione una fecha de aplicación distinta.

Artículo 4. *Plazos.*

La denuncia del presente Convenio, podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiéndose formular ésta con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de finalización del mismo, en la forma y condiciones que establecidas legalmente.

Una vez denunciado, los plazos de vigencia y tramitación serán los que determine la Ley.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

1. Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir como consecuencia de la interpretación o aplicación de los artículos contenidos en el presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria. Como funciones específicas se le asignarán:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Análisis y valoración de los problemas sometidos a su consideración por ambas partes.
- c) Mediación en conflictos derivados de la aplicación del presente Convenio.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

2. Se constituirá de forma paritaria y estará compuesta por un máximo de tres miembros designados por cada una de las partes, con voz y con voto. La Comisión contará con un total de seis votos, de los cuales, tres corresponderán a los Representantes de la empresa y tres corresponderán a los Representantes de los trabajadores.

3. Los Representantes de la empresa podrán ser asistidos por asesores externos y/o miembros de otros departamentos de la empresa, los cuales tendrán voz pero no voto. Los Representantes de los Trabajadores podrán ser asistidos por asesores externos y/o los miembros restantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal, los cuales tendrán voz pero no voto.

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejoras de sueldo o salario, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, convenio sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

2. Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica, si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

Artículo 7. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II

Ingresos, cese y clasificación de personal

Artículo 8. *Período de prueba.*

1. Las admisiones de nuevo personal de la empresa se considerarán hechos a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal titulado: 6 meses.
- Personal no titulado cualificado: 2 meses.
- Otros: 1 mes.

2. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a reclamación alguna por este motivo.

Artículo 9. *Valoración de puestos de trabajo.*

1. La valoración de puestos de trabajo será realizada por la Comisión de Vigilancia para adaptarse lo mejor posible a las modificaciones técnicas y organizativas de la compañía y garantizar una estructura equitativa de remuneración en la organización, atendiendo también las reclamaciones que puedan producirse en esta materia.

2. La Comisión, podrá solicitar de la Dirección de la empresa cuanta información estime necesaria sobre el contenido de los distintos puestos de trabajo a valorar.

3. La Comisión podrá informar sobre deficiencias que encuentre en la identificación de las tareas, responsabilidades y funciones del puesto o en el establecimiento de los requisitos de capacidad que demanda su ejecución satisfactoria, y proponer a la Dirección de la empresa alternativas o modificaciones al mismo.

4. Los puestos se valorarán respecto a una escala de niveles o grupos establecidos, y la clasificación del personal se efectuará de acuerdo con el siguiente cuadro de Grupos Profesionales:

- Grupo: 0.
- Grupo: 1.
- Grupo: 2.
- Grupo: 3.
- Grupo: 4.
- Grupo: 5.
- Grupo: 6.

Se encuadrará en el Grupo 0 al personal no titulado y/o sin experiencia que ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, no pudiendo estar adscrito a este grupo por un periodo superior a un año, pasando automáticamente al siguiente transcurrido dicho plazo. Para el personal incluido en este grupo no podrán realizarse contratos formativos o en prácticas.

5. Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta, sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

Artículo 10. Contratación y empleo.

La retribución aplicable a los contratos para la formación y el aprendizaje para el personal de nuevo ingreso, en función de la permanencia en la empresa, será la establecida por las Leyes vigentes.

La retribución aplicable a los contratos en prácticas para el personal de nuevo ingreso, en función de la permanencia en la empresa, será durante el primer año de la vigencia del presente convenio el 75 por 100, el segundo el 92 por 100 del salario base del Grupo Profesional Convenio correspondiente.

Los contratos de interinidad serán retribuidos con el salario base del Grupo Profesional Convenio correspondiente al grupo al que pertenezca la persona sustituida.

La empresa podrá hacer uso de la contratación temporal dentro de las normas y limitaciones establecidas en la normativa general aplicable, con el compromiso de convertir en indefinidos el mayor número posible de dichos contratos siempre que el puesto tenga carácter de permanente y se consiga una correcta adaptación persona-puesto.

La empresa se compromete a no recurrir a la subcontratación de trabajos en cualquiera de sus formas en tanto exista personal fijo que reúna las condiciones necesarias.

Seguimiento de la contratación: Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Otras condiciones:

La empresa se compromete a aplicar la Ley respecto a la contratación de personas discapacitadas.

La empresa entregará al Comité de Empresa/Delegados de Personal las copias básicas de los contratos dentro de los 10 días siguientes, contados desde su formalización.

Trimestralmente la Dirección facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal, estado actualizado de la plantilla con indicación de altas, bajas y personal disponible.

Artículo 11. Excedencia voluntaria.

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de la empresa con una antigüedad de al menos 1 año.

Son condiciones indispensables para su concesión las siguientes:

- a. Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b. Compromiso formal de que, durante el periodo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubieses o se produjesen en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia.

Artículo 12. Extinción de Contrato por Cumplimiento de la Edad Ordinaria de Jubilación.

Se estará conforme a lo dispuesto por las leyes vigentes.

Artículo 13. Promociones/rotación.

La empresa dispone de un apartado en su web corporativa, donde se detallan las posiciones abiertas así como las instrucciones y procedimiento a seguir para que cualquier empleado pueda tener opción de aplicarlas.

En igualdad de condiciones, tendrá preferencia en la cobertura de las vacantes el personal perteneciente a la empresa.

Artículo 14. *Formación.*

1. La Dirección de la empresa fomentará la formación permanente del personal, aportando los medios posibles y más adecuados para la misma.

2. La formación específica se impartirá dentro de la jornada laboral y será obligatoria para el trabajador. La formación no específica podrá desarrollarse indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo y será de carácter voluntario.

A los efectos del párrafo anterior, se entiende por formación específica aquella que objetivamente puede exigirse al titular del puesto para el correcto desarrollo de su función.

3. Las actividades de formación irán encaminadas a cubrir necesidades originadas por exigencias estructurales generales o parciales de la empresa, o bien las de tipo individual, siempre que tengan relación con el contenido del puesto de trabajo.

4. Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir los cursos de formación organizados por la empresa, siempre de acuerdo con las necesidades de la misma.

CAPÍTULO III

Jornadas, horarios y descansos

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo en cómputo anual es de 1.754 horas anuales, distribuidas según Calendario Laboral fijado cada año.

Esta jornada de trabajo será de 8,5 horas diarias de lunes a jueves en jornada normal y de 6,5 horas diarias en viernes y jornada reducida de verano para todo el personal.

La jornada reducida de verano se disfrutará en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive.

Artículo 16. *Horarios.*

1. Los horarios permanecerán inalterados por el período de vigencia de este Convenio y para todos los Centros de trabajo:

Horario en jornada normal (de lunes a jueves) de 8 a 17:30, con una hora de descanso para la comida.

Horario en viernes y jornada reducida de verano de 8 a 14:30.

En ambos horarios es aplicable una flexibilidad individual en el horario de entrada de 7:45 a 9:15, siendo la salida en función de la hora de entrada.

2. Se fija para el colectivo de la antigua NEC Unified, y exclusivamente para el año 2012, la compensación por los viernes no disfrutados hasta 31 de marzo de 2012, de 4 días de jornada reducida que se hará efectiva del 3 al 6 de septiembre 2012.

Artículo 17. *Calendario laboral.*

El calendario laboral de cada año, y la correspondiente distribución de los días no laborables, será competencia de la Comisión de Vigilancia, quien anualmente discutirá, fijará y adaptará el calendario que corresponda antes del 31 de diciembre del año anterior.

El calendario laboral deberá reflejar la jornada diaria, semanal y anual.

Se establecerán en el calendario anual los puentes que permita la jornada anual efectiva, para el período de vigencia de este Convenio.

Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos en todos los centros de trabajo, caso de coincidencia con días no laborables, se trasladará a otra jornada.

Los días festivos anuales serán los oficiales (14 festivos, de los cuales 12 son nacionales y 2 son locales) con independencia de los puentes señalados.

Artículo 18. *Vacaciones.*

1. Se establece un período de veintidós días laborables de vacaciones anuales para todo el personal.

Para aquellos empleados del colectivo de la antigua NEC Unified, se mantienen «ad personam» los 26 o 27 días laborables, en función de los años de antigüedad que a 1 de abril de 2012 tuvieran.

2. El interesado tendrá derecho a fraccionar el período de vacaciones, siempre de acuerdo con la empresa y según las necesidades de trabajo.

3. Las peticiones de días de vacaciones deberán ser confirmadas (aprobadas o rechazadas) por la empresa en no más de tres semanas desde la fecha de su solicitud.

4. Cuando por necesidades del servicio debidamente justificadas, y previa información a la Representación de los Trabajadores, la empresa se vea obligada a modificar fechas de vacaciones ya aprobadas antes de la fecha de su disfrute, el trabajador tendrá derecho al reembolso por parte de la empresa de las cantidades derivadas de los gastos y penalizaciones, si los hubiere, debidamente justificados y hasta un límite máximo de 1.000 €.

5. No se computarán como días de vacaciones los de baja por enfermedad documentados con el correspondiente informe de baja de la Seguridad Social. Si dicha enfermedad hubiese supuesto internamiento en un Centro hospitalario, de un Servicio de Urgencias, se equipara a la baja de la Seguridad Social, a partir del tercer día.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en la legislación vigente, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

6. El devengo de vacaciones se produce por años fiscales (1 de abril-31 de marzo) y su disfrute se realizará antes del 31 de marzo del año siguiente, de forma proporcional al tiempo trabajado, sin perjuicio del ajuste que proceda en el caso de baja dentro del año computado.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

1. Se considerarán horas extraordinarias las así definidas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y no tendrán consideración de horas extraordinarias los excesos de jornada que pudiesen realizarse sólo por voluntad del trabajador.

2. Se declara, tanto por la Representación de los Trabajadores como por la de la empresa, la intención de no realizar horas extraordinarias y en ningún caso exceder los límites de horas extraordinarias establecidas por la legislación vigente.

3. En el supuesto que la empresa notificase expresamente la necesidad de realizar horas extraordinarias para casos puntuales, se compensarán con un tiempo de descanso retribuido en otras jornadas, dentro los 4 meses siguientes, de acuerdo con la legislación vigente. Todo ello a petición del trabajador y previo acuerdo con la empresa.

Los acuerdos individuales suscritos con la empresa deberán ser comunicados a la Dirección de la Compañía, quien a su vez dará información a la Representación de los Trabajadores.

4. El valor de la hora extraordinaria será el siguiente:

Hora extraordinaria realizada en día laborable: 1 hora.

Hora extraordinaria realizada en día festivo o fin de semana: 1,5 horas.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 20. *Retribuciones y Revisión.*

1. Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren siempre a percepciones brutas anuales.

2. Las retribuciones serán incrementadas de la siguiente manera:

Para el año 2012, el incremento será del 0,2% sobre el salario fijo bruto anual (art. 21) con plenos efectos 1 de junio de 2012 con garantía de aprobación corporativa.

Para el año 2013, el incremento será del 0,5% sobre el salario fijo bruto anual (art. 21) con plenos efectos 1 de junio de 2013 con garantía de aprobación corporativa.

Artículo 21. *Conceptos Salariales.*

1. Se definen los siguientes conceptos salariales:

Salario fijo bruto anual, compuesto por Salario Base y Pluses Complementarios:

a. Salario Base: es una cantidad fija pactada que refleja los salarios mínimos según tablas de Convenio aplicables.

b. Pluses complementarios: constituidos por la diferencia entre el salario base y salario total, excluido plus de antigüedad, ayudas sociales y complementarias, plus distancia y demás pluses.

Salario variable: es una cantidad concreta y formalizada por escrito a cada empleado, liquidable semestralmente en función de la consecución de los objetivos fijados por el Jefe respectivo para cada periodo, en función de los indicadores de negocio y el desempeño del interesado.

2. Se analizarán otras compensaciones que excepcionalmente existiesen, respetándolas «ad personam» para incorporarlas al salario fijo del empleado, adecuando los conceptos salariales a la generalidad, de acuerdo con lo expresado en el párrafo anterior y dentro de los límites legales.

Artículo 22. *Salario.*

1. Se fijan los salarios base para cada uno de los Grupos Profesionales en:

Grupo 0: 16.553,04 € anuales.

Grupo 1: 20.065,20 € anuales.

Grupo 2: 21.762,27 € anuales.

Grupo 3: 26.793,44 € anuales.

Grupo 4: 30.171,18 € anuales.

Grupo 5: 35.402,82 € anuales.

Grupo 6: 43.083,02 € anuales.

2. Para los empleados con Grupo Profesional de Clasificación anterior, ya integrado en la escala de número mencionada, la empresa se compromete a consolidar en plus complementario la diferencia salarial provocada por la nueva distribución de conceptos, no siendo absorbible ni compensable por cualquier otra mejora y tomando el carácter de

condición «ad personam» para los empleados afectados por la misma, siendo actualizable, revisable e incrementable según lo pactado en el presente Convenio.

Artículo 23. *Premio de antigüedad.*

1. A partir del 1 de abril de 2012 todos los trabajadores de NEC Ibérica percibirán trienios como premio de antigüedad. Se fija la cuantía del trienio en 351,75 € brutos anuales sin distinción de categorías laborales y con un límite de 8 trienios.

Los trienios se considerarán devengados a partir del mes en que se cumplan.

2. Aquellos empleados que con anterioridad a esa fecha vinieran percibiendo trienios o cuatrienios mantendrán la cantidad acumulada según su base de cálculo previo, hasta la fecha de su último trienio o cuatrienio a 31 de marzo de 2012.

3. La antigüedad, tanto la acumulada como la futura no podrá ser absorbida ni compensada con ninguna otra mejora voluntaria de la empresa.

Artículo 24. *Devengo y Abono de Salarios.*

1. Las retribuciones descritas en los artículos anteriores se abonarán en catorce veces iguales del siguiente modo:

- 12 mensualidades al final de cada uno de los doce meses naturales.
- 2 mensualidades coincidiendo con el pago mensual de junio y diciembre.

2. La paga de Junio se devengará el primer semestre del año a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a junio.

La paga de Diciembre se devengará el segundo semestre del año a razón de 1/6 por cada mes en alta de julio a diciembre.

CAPÍTULO V

Ayudas sociales y complementarias

Artículo 25. *Ayuda escolar infantil.*

Exclusivamente para los empleados incluidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo n.º 90017622012009 que a 31 de marzo de 2012 estaban en activo, se establece una ayuda de 212 € brutos anuales por cada hijo hasta los dieciocho años cumplidos en el año natural, abonables durante el mes de septiembre durante la vigencia del presente Convenio, sin garantía de continuidad una vez finalizada la duración del mismo.

Artículo 26. *Ayuda para hijos disminuidos o discapacitados.*

1. Se establece una ayuda de hasta 4.785,73 € brutos anuales, a abonar, divididas en cada uno de los meses naturales del año, para cada hijo disminuido de las personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los requisitos siguientes para la percepción de ayuda:

Que el hijo esté calificado como disminuido por los servicios médicos competentes.

Que el hijo calificado como disminuido esté matriculado en un centro de educación, o sometido a tratamiento médico adecuado.

2. Estas ayudas tienen carácter de compensación de gastos por lo que deberán presentar los justificantes de los pagos en el momento de los abonos.

Artículo 27. Seguro Médico.

La compañía asume el 100 por 100 del coste de las cuotas del Seguro Médico para aquellos servicios que la empresa tenga contratados colectivamente o para otras Compañías, estableciéndose para estas últimas la cuota máxima a cargo de la empresa, tanto en porcentaje como en valor absoluto, en los mismos topes que los abonados a la Compañía que la empresa tenga contratada colectivamente.

La cobertura de estos servicios incluye, según la póliza que la Compañía tenga contratada colectivamente: Seguro médico, seguro dental y copago de los servicios.

Los beneficiarios del seguro médico son: el empleado, su cónyuge (o parejas de hecho registradas legalmente como tales) e hijos.

Artículo 28. Subvención comida.

La subvención por comida a partir del 1 de abril de 2012 se fija en 8 € diarios, que equivalen a 160€ mensuales durante 11 meses al año, es decir, 1.760 € anuales. Se hará efectiva mediante la modalidad de «cheque restaurante» y sin descuentos.

Artículo 29. Condiciones de Viaje.

1. El personal se registrará por el sistema de gastos pagados y con los límites establecidos en la Política de Viajes definida por la empresa.

Para la liquidación de gastos, NEC Ibérica establece el sistema de evidencias, es decir, todas las liquidaciones deben ir acompañadas por los documentos acreditativos del gasto (tickets, facturas o recibos).

2. Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe del límite máximo de gasto diario establecido, el exceso será abonado por la empresa y justificado por parte del empleado.

3. En relación a la Política de Viajes a la fecha vigente, se establecen las siguientes áreas de influencia dentro de la provincia:

- Barcelona: Área metropolitana y las poblaciones Hospitalet del Llobregat, Sant Adrià del Besós y Santa Coloma de Gramanet.
- Madrid: Área metropolitana y las poblaciones Alcobendas, San Sebastián de los Reyes, Coslada y Pozuelo de Alarcón.
- Valencia: Área metropolitana y Mislata, Alborada y Quart Poblet.
- Bilbao: Área metropolitana y Baracaldo, Basauri y Asua.
- Jerez de la Frontera: Puerto de Santa María, Arcos de la Frontera y Sanlúcar de Barrameda.
- Las Palmas: Su casco urbano.

A dichos efectos, para desplazamientos dentro de la provincia y fuera de las zonas de influencia, y en los que se generen gastos de manutención, se equipará el límite de dicho gasto, al viaje de ida y vuelta en el mismo día.

4. Las normas de viaje aplicables así como su fecha de entrada en vigor están a disposición de todos los empleados.

Artículo 30. Kilometraje.

Con efectos 1 de mayo de 2012, el reembolso de kilómetros realizados con coche para uso profesional se compensará a 0,35 €/Km a los empleados que utilicen su vehículo particular para uso profesional.

El tratamiento fiscal de la citada compensación será el que proceda en cada momento. El citado importe se revisará anualmente cada primero de abril.

Artículo 31. *Anticipos de sueldo.*

El trabajador con una antigüedad mínima de un año tendrá derecho a solicitar un anticipo, por una cuantía máxima de dos mensualidades netas.

Para la devolución del mismo, le será descontado de la nómina la parte proporcional del mismo hasta su íntegra devolución con el límite del cierre del año fiscal en el que se solicite, no pudiendo el trabajador solicitar otro anticipo de esta naturaleza hasta que no haya cancelado el anterior.

Si el trabajador causara baja en la Compañía sin haber saldado el importe anticipado, éste será descontado del finiquito que le corresponda.

Artículo 32. *Seguro de Vida.*

Se mantiene el seguro de vida cuyas primas son en su totalidad a cargo de la empresa, de cuyas prestaciones se informará a los empleados.

Artículo 33. *Permisos retribuidos.*

1. Matrimonio: Quince días naturales.
2. Nacimiento de hijos: dos días laborables, ampliables a cuatro si por tal motivo el trabajador tiene que desplazarse a otra localidad.
3. Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, parejas de hecho con más de un año de convivencia: tres días naturales, ampliables a cinco, en casos especiales.
4. Asistencia a consulta médica: El tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.
5. Exámenes: El tiempo necesario, si se dieran las condiciones exigibles en el artículo 23.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.
6. Necesidad de atender asuntos propios que no admiten demora: dos días.
7. Cumplimiento de funciones sindicales: se estará a lo dispuesto por la Ley.
8. Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: el tiempo imprescindible.

Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán a la empresa, quien lo concederá o denegará.

Artículo 34. *Incapacidad temporal.*

En caso de baja derivada de enfermedad o accidente, comunes o profesionales, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% correspondientes al salario Convenio más plus de antigüedad y complementario mientras dure la situación de incapacidad temporal.

Artículo 35. *Premios por años de servicio en la empresa.*

Premio 25 años de servicio: Obtendrán este premio los trabajadores que a 9 de mayo de 2011 (fecha de la fusión), tuvieran una antigüedad en la empresa de 10 años de servicio. Consistirá en una gratificación bruta de 1.500 €.

Premio a los trabajadores en activo a 9 de mayo de 2011 (fecha de la fusión) nacidos antes del año 1955 inclusive: Cuando estos trabajadores cumplan 65 años, se entregará un premio consistente en dos mensualidades brutas, es decir, dos catorceavas partes del salario fijo bruto anual.

CAPÍTULO VI

Conciliación vida profesional y personal

Artículo 36. *Excedencia por cuidado de un menor.*

Podrán solicitar excedencia por cuidado de un hijo los empleados o empleadas, tanto lo sean por naturaleza como adoptivo o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo.

La duración máxima será de tres años, sin límite de mínimo.

Durante los primeros 15 meses de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Todo el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Durante el periodo de excedencia los empleados tendrán derecho a la asistencia a los cursos de formación que para su función promueva la empresa.

Para lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 y disposiciones adicionales del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo 37. *Excedencia por atención de un familiar.*

Se podrá solicitar excedencia por el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puede valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida.

Su duración máxima será de dos años sin límite de mínimo.

Durante los primeros 15 meses de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

Todo el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

El primer año se considera como período de cotización efectiva.

Durante el período de excedencia los empleados tendrán derecho a la asistencia a los cursos de formación que para su función promueva la empresa.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 y disposiciones adicionales del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo 38. *Reducción de jornada por guarda legal.*

Los empleados que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años, un minusválido o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, podrán solicitar la reducción de su jornada diaria de trabajo, hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Dicho ejercicio lleva consigo la disminución proporcional del salario.

Los empleados que en el ejercicio del derecho suscriban Convenio Especial en la Seguridad Social, a fin de mantener las bases de cotización en las cuantías por las que venían cotizando con anterioridad a la reducción de la jornada, percibirán una compensación bruta igual al 50% de la cuota que vinieran satisfaciendo a la Seguridad Social.

Artículo 39. *Permiso sin sueldo/descanso profesional.*

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa, podrá solicitar permisos sin sueldo por plazo no inferior a 15 días ni superior a 60 días y le será concedido dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Este permiso podrá ser solicitado por razones de índole personal/familiar, no pudiendo dedicarse durante este período a ninguna actividad retribuida por cuenta ajena.

Durante el tiempo de duración del permiso, la empresa procederá a extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

El trabajador no podrá solicitar nuevo permiso hasta transcurridos dos años desde el disfrute del último que le fuese concedido.

No se descontará a efectos de antigüedad el tiempo invertido en los permisos de ese apartado.

Artículo 40. *Permiso por lactancia.*

El permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses constituye un derecho individual que podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

La lactancia podrá ser natural o artificial, por adopción o guarda legal o de hecho.

La empleada/o podrá optar sin pérdida de retribución, entre las siguientes opciones:

- a. Una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones.
- b. Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

O acumular dicho derecho a favor de un permiso retribuido de 30 días naturales a partir de la fecha de incorporación.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 41. *Comité de Intercentros.*

Las características organizativas y de ubicación geográfica de los Centros de Trabajo de NEC Ibérica hacen necesario la existencia de un interlocutor que, por una parte, aglutine y represente al colectivo general de los Trabajadores y, por otra parte, pueda asumir la negociación con la Dirección de la empresa en temas generales o que puedan afectar a varios Centros excepto en la negociación del Convenio que se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, un Comité Intercentros, que asume la representación del conjunto de los trabajadores de NEC Ibérica, en las materias recogidas en el punto 2 de este artículo.

1. Se constituye, conforme a lo dispuesto en el art. 63 del Estatuto de los Trabajadores, un Comité Intercentros que estará formado por los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal de los respectivos centros de trabajo.

2. Al citado Comité se le asignan las competencias comprendidas en los apartados 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 y 1.5 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como las labores establecidas en los apartados 10 y 12 del mismo artículo.

3. Se reconoce al Comité Intercentros la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Artículo 42. *Fondo Comité.*

Se acuerda y establece la dotación de un presupuesto de 500€ anuales para la compensación de gastos a justificar que puedan producirse en el desarrollo de su labor como representantes de los trabajadores y que serán compensados y autorizados por la Dirección siempre y cuando se acredite su razonabilidad. De dicho presupuesto quedan excluidos los gastos por traslados de la representación de los trabajadores para asistir a reuniones de negociación de Convenio Colectivo.

Artículo 43. *Resolución de Conflictos.*

Los firmantes de este Convenio, se someten para la resolución extrajudicial de conflictos a la mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, aceptando los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo, siendo aplicable tanto en casos en los que el ámbito territorial en que se produzcan los efectos de los conflictos se encuentre dentro del territorio de la Comunidad de Madrid, como cuando excedan de dicho ámbito.

CAPÍTULO VIII

Disposición final

Artículo 44. *Ley de Igualdad.*

Las partes firmantes de este Convenio, en cumplimiento de la Ley 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres, acuerdan promover medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

Artículo 45. *Derecho Supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se aplicaran las Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento, así como por su valor consultivo e interpretativo, siempre y cuando no se oponga a lo ahora pactado, el Convenio Colectivo n.º 90017622012009, publicado el 1 de diciembre del 2010, así como el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid vigente.

ANEXO I

Han negociado y concertado este primer Convenio Colectivo:

Por la Dirección:

D. David Aroca Fernández.
D. Rafael Esteban Martín.
D.ª Beatriz Lasa Gallego.

Por la Representación de los Trabajadores:

D.ª Laura Cabrero Francoso.
D. Pere Font Barceló.
D. Francisco Javier Marcos Fernández.
D.ª María Noriega Estrada.
D. Jesús Pablos Vega.