

En la ciudad de Sevilla, a 31 de marzo de 2016

Reunidos, de una parte Dña. Marta Morán Ramos y Dña. Eude Ortiz Rodríguez, mayores de edad, actuando en nombre y representación de la entidad mercantil MAC-PUAR, S.A.

Y de otra D. Rubén Soriano Díaz, D. Cipriano Díaz Zafra, D. Alejandro Cabrera Ramírez, D. Francisco Lobo Bermejo, D. Fco. Javier Bayo Núñez, D. Francisco José García Pérez, D. Francisco Gallardo Muñoz, D. Federico Pernil Medero y D. Enrique Galán Quintana, mayores de edad, actuando en representación de la totalidad de la plantilla de mano de obra directa de la expresada entidad en sus centros de trabajo de Sevilla, en su calidad de representantes legales de los mismos.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para este acto y MANIFIESTAN que al objeto de regular las relaciones de trabajo existentes en el seno de los centros de trabajo en Sevilla de la Entidad Mercantil en cuestión, ambas partes llegan a los siguientes ACUERDOS:

## **CAPITULO I: CLÁUSULAS GENERALES**

### **ARTÍCULO 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Acuerdo regulará las relaciones laborales de la empresa MAC-PUAR, S.A. ASCENSORES en Sevilla, y será de aplicación a todos los trabajadores de mano de obra directa.

### **ARTICULO 2º. VIGENCIA**

El presente Acuerdo mantendrá su vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

### **ARTÍCULO 3º. VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Las condiciones de este Acuerdo forman un solo conjunto, de manera que no estará en vigor disposición alguna, si el Acuerdo no es aplicado en su totalidad.

#### **ARTICULO 4°. COMPLEMENTO PERSONAL NO ABSORBIBLE.**

La remuneración percibida por determinadas personas de MOD como “gratificación voluntaria” por razones históricas, no será absorbida ni compensada por los incrementos salariales acordados para el 2015, 2016 y 2017.

### **CAPITULO II: PERMISOS**

#### **ARTÍCULO 5°. LICENCIAS Y PERMISOS**

El personal afectado por este Acuerdo, avisando con la antelación posible y justificándolo documentalmente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que seguidamente se expone:

- A) Fallecimiento de cónyuge o pareja que conviva con el trabajador, que será justificado mediante un certificado de convivencia, y parientes de 1° grado de afinidad y consanguinidad: Cuatro días naturales, pudiendo ampliar este permiso hasta un máximo de cinco días naturales, si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia.
- B) Fallecimiento de parientes de 2° grado de consanguinidad y afinidad: Tres días naturales pudiendo ampliar este permiso hasta un máximo de cuatro días naturales, si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia.
- C) Fallecimiento de parientes de 3° grado de consanguinidad afinidad: Un día natural.
- D) Enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, pareja que conviva con el trabajador, que será justificado mediante un certificado de convivencia e hijos: Cuatro días naturales, ampliables a cinco días naturales en caso de hospitalización.

En caso de hospitalización, el trabajador podrá solicitar que se le calculen los días laborables contenidos en el plazo de días naturales al que tiene derecho y disfrutarlos de manera no consecutiva a lo largo del período de hospitalización.

- E) Enfermedad grave o intervención quirúrgica de pariente hasta 2° grado de consanguinidad y afinidad: Dos días naturales.

En caso de hospitalización, el trabajador podrá solicitar que se le calculen los días laborables contenidos en el plazo de días naturales al que tiene derecho y disfrutarlos de manera no consecutiva a lo largo del período de hospitalización.

- F) Hijas y nueras en situación de parto convivan o no con el trabajador: Un día natural.
- G) Traslado de domicilio habitual: Si el traslado tiene lugar dentro de la provincia será de un día natural. Cuando el traslado se efectúe a otra provincia será de dos días naturales.
- H) Alumbramiento de esposa o pareja habitual: Tres días naturales, que podrá ser ampliable hasta cinco días naturales, en caso de complicaciones en el alumbramiento.
- I) Matrimonio: Dieciséis días naturales.
- J) Matrimonio de hijos, padres y hermanos: Un día laborable, que será el día de la boda o el día anterior a la boda.
- K) En materia de estudios y exámenes: El trabajador, solo para el caso de Estudios Universitarios, debidamente justificados, dispondrá de un máximo de 50 horas al año.
- L) Asuntos propios: Hasta 8 horas para el cumplimiento de un deber de carácter privado y personal, que deberá ser preavisado a la Dirección de la Empresa con, al menos, 72 horas de antelación. Estas horas no se contabilizarán a efectos del plus de absentismo.
- M) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

Dentro de dicho límite de 16 horas anuales, se podrán utilizar 8h. para acompañamiento al médico de hijos, parejas o padres, siempre debidamente justificado.

- N) Las horas de reconocimientos médicos propuestos por la empresa no computarán para el plus de absentismo.

En todos los casos de permisos y licencias a que se refiere el presente artículo, el trabajador ha de justificar el motivo que lo determina, así

como, en caso de producirse alguna de las ampliaciones previstas, presentar, en la Sección de Personal, los certificados y documentos preciso expedidos por los facultativos, organismos y autoridades competentes. Las retribuciones de los permisos anteriormente expuestos será la misma que percibirán los trabajadores realizando su trabajo habitual productivo. Las horas consumidas por el disfrute de estos permisos no tienen la consideración de recuperables y forman parte del cómputo anual de horas efectivas.

## **ARTÍCULO 6°. MATERNIDAD.**

Toda trabajadora que se encuentre en estado de gestación y estime que el trabajo que realiza normalmente puede ocasionarle trastornos en el desarrollo del embarazo, podrá solicitar al Servicio de Prevención, que efectúe un estudio sobre el tema y determine las medidas que considere se deben tomar al respecto.

## **CAPITULO III: RETRIBUCIONES**

### **ARTICULO 7°. INCREMENTO SALARIAL**

Año 2015: 0,8% sobre tablas actuales 2014.

Salario base:

<b>CATEGORIA PROFESIONAL</b>	<b>AÑO 2.015</b>
<b>Oficial de 1ª Verificador</b>	33,77 €
<b>Oficial de 1ª</b>	30,70 €
<b>Oficial de 2ª</b>	30,31 €
<b>Oficial de 3ª</b>	28,70 €
<b>Especialista</b>	28,67 €

Año 2016: Subida de 1,5% sobre tablas de 2015.

Año 2017: Subida de 1,5% sobre tablas de 2016.

### **ARTICULO 8°. TURNICIDAD**

El horario de los Turnos será el siguiente:

Mañana: De 7:00 a.m. a 15:00 p.m.

Tarde: De 15:00 p.m. a 23:00 p.m.

Noche: De 23:00 p.m. a 7:00 a.m.

Se considerará trabajo nocturno a efectos del plus de nocturnidad, el realizado de 23:00 p.m. a 7:00 a.m.

Estos turnos serán rotativos semanalmente.

**ARTICULO 9º. PLUS DE ASISTENCIA, NOCTURNIDAD, DOMINGOS Y FESTIVOS, PREMIO DE NATALIDAD, PLUS DE CATEGORIA Y PLUS DE DESPLAZAMIENTO.**

- a) Plus de Asistencia: Se abonará por día efectivo de trabajo, considerándose también como tal el Sábado, y los de vacaciones que no sean Domingos o festivos, de acuerdo con la categoría del trabajador.

Los importes para el año 2015 serán:

<b>CATEGORIA PROFESIONAL</b>	<b>2.015</b>
<b>Oficial de 1ª verificador</b>	5,99 €
<b>Oficial de 1ª</b>	5,99 €
<b>Oficial de 2ª</b>	5,95 €
<b>Oficial de 3ª</b>	5,72 €
<b>Especialista</b>	5,72 €

A este concepto se le aplicarán, para los años 2016 y 2017, las subidas establecidas en el artículo 7º para el salario base.

- b) Nocturnidad: Las Horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 23:00 p.m. a 7:00 a.m., tendrá una retribución específica incrementada en un 30% sobre el salario base.

El plus de nocturnidad se abonará por horas trabajadas dentro del horario de nocturnidad especificado.

- c) Trabajo en Festivos: Todos los operarios que trabajen en domingo o festivo percibirán un plus de 20,69 euros por día festivo efectivamente trabajado en el año 2.015.

A este importe se le aplicará, para los años 2016 y 2017, las subidas establecidas en el artículo 7º para el salario base

- d) Premio de natalidad: Se abonará, previa aportación del justificante de inscripción en el registro correspondiente, un premio por nacimiento de hijos por un importe anual de 37,85€ en 2015.

A este importe se le aplicará, para los años 2016 y 2017, las subidas establecidas en el artículo 7º para el salario base.

## **ARTICULO 10°. PLUS DE ABSENTISMO**

Se establece un plus de absentismo mensual de 23,60 euros para el año 2.015, aplicándose para los años 2016 y 2017 las subidas establecidas en el artículo 7º para el salario base.

Se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando durante el mes el trabajador no tenga más de una ausencia justificada parcial o total en jornada laboral alguna, con exclusión del permiso vacacional.

Las únicas ausencias que, a estos efectos, no se consideran excluidas de este derecho, se refieren a las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los Delegados y miembros del Comité de Empresa, accidentes de trabajo y permisos no retribuidos recuperados por el trabajador afectado dentro del período correspondiente. Tendrán también la consideración de causa no excluida para la percepción del plus de absentismo en el mes correspondiente, las ausencias al trabajo provocadas por hospitalización, con motivo de intervención quirúrgica y mientras dure la hospitalización y la baja, fallecimiento hasta primer grado, alumbramiento y reconocimientos médicos propuestos por la empresa.

Igualmente se exhorta a empresas y trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Acuerdo a estudiar, regular y erradicar en lo posible las causas de dicho absentismo, estableciendo de ser posible, medidas correctoras del mismo.

## **ARTICULO 11°. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Las horas extraordinarias se abonarán a 8,72 euros, más la prima de productividad correspondiente, para el año 2015.

Para los años 2016 y 2017 se aplicarán a dicha cantidad las subidas establecidas en el artículo 7º para el salario base.

## **ARTICULO 12°. HORAS NO PRODUCTIVAS**

Este artículo se refiere a todas aquellas horas no productivas tales como horas a no-control, servicio, inmovilizado y mantenimiento. La prima de productividad de dichas horas se cobrará al 85% de la prima media de productividad de las horas a control del mes en que se realicen.

## **ARTICULO 13°. PRIMA DE PRODUCTIVIDAD**

La Empresa tiene implantado un sistema científico de medida del trabajo (Sistema Bedaux), el cual lleva asociada una prima de productividad que se liquida de la siguiente forma:

- Horas a control, que se cobran en función del rendimiento obtenido, según la fórmula que más adelante se detalla.
- Horas no-control, que se cobran mediante el abono del 85% de la cantidad cobrada por horas a control en el mes como media.

La Fórmula de la liquidación es la siguiente:

$$\text{Euros/hora} = (\text{PH} - \text{E}) \times \text{EP}$$

Siendo:

PH: Rendimiento expresado en Puntos/hora

E: Exigible, igual a 45

EP: Euros punto, que es el valor que se revisa en cada acuerdo.

La liquidación de esta prima es mensual, hallándose en PH del mes en cuestión por la suma de los puntos realizados en el mes, divididos por las horas a control del mismo. Correspondiendo al 2015 un valor EP de 0,08957 que se verá incrementado en el año 2016 y 2017 con la subida establecida en el artículo 7º para el salario base dicho año.

Durante el año 2016 la empresa procederá al análisis y cambio del actual sistema de prima de productividad vigente en la empresa. Por tanto, la prima recogida en el presente Acuerdo mantendrá su vigencia hasta el momento en que la nueva prima esté plenamente implantada. De todo ello se informará puntualmente al Comité.

## **ARTICULO 14°. PRIMA DE ALTO RENDIMIENTO.**

Se establece una gratificación mensual (11 meses) por Alto Rendimiento, siendo requisito imprescindible para la obtención de la misma el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- 1) Media mensual del PH superior o igual a 75.
- 2) 90 horas de control al mes como mínimo (las horas sindicales y permisos matrimoniales contabilizarán en este apartado).
- 3) N° de horas de absentismo mensual no superior a 8h. de las horas totales del mismo periodo. No se considerarán dentro de este porcentaje, los permisos matrimoniales, las horas sindicales, los accidentes de trabajo, el alumbramiento, fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad y los reconocimientos médicos propuestos por la empresa.

Los importes para el año 2015 serán:

<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>Prima 75/79,5 PH</b>	<b>Prima 79,51 y más PH</b>
<b>Oficial de 1ª</b>	33 euros	57,89 euros
<b>Oficial de 2ª</b>	31,72 euros	57,08 euros
<b>Oficial de 3ª</b>	31,03 euros	54,42 euros
<b>Especialista</b>	30,91 euros	54,28 euros

Para los años 2016 y 2017 se aplicarán a dicha cantidad las subidas establecidas en el artículo 7º para el salario base.

### **ARTÍCULO 15º. PROMOCIONES Y ASCENSOS.**

Todos aquellos trabajadores/as que soliciten ascensos de categoría lo realizarán en el mes de Septiembre de cada año y por el conducto que a tal efecto la empresa proporcione.

Una vez se recojan todas las solicitudes durante el mes de Septiembre, se convocará en los dos meses siguientes, Octubre y Noviembre, a la comisión paritaria con las conclusiones de la empresa.

La comisión paritaria de trabajo estará formada por 2 miembros del comité de empresa y otros 2 por la parte empresarial, en la que se analizarán tanto las solicitudes realizadas por los trabajadores cómo el resultado de la empresa hacia las mismas, siendo competencia de esta comisión, si procede, levantar informe favorable ó desfavorable sobre el resultado propuesto por la empresa.

Este artículo no anula la Ley de Procedimiento Laboral con respecto al resultado de la solicitud formulada por el trabajador/a.

Así mismo, cuándo se produzca cualquier modificación recogida en el Artículo 39 del E. T., así cómo en el convenio colectivo, el trabajador/a afectado/a tendrá derecho a reclamar en los términos que así se recogen en los Artículos 39 y 41 del E. T.

## **CAPITULO IV: OTRAS MEJORAS SOCIALES**

### **ARTÍCULO 16º. PRENDAS DE TRABAJO.**

La empresa proporcionará, a cada productor, las siguientes prendas de trabajo:

- En abril: Tres polos de manga corta y un pantalón.



- En octubre: Un polo de manga larga, un pantalón de invierno, una sudadera y un forro polar.

#### **ARTICULO 17°. AYUDA A DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS.**

Se establece una ayuda económica de 384,98€ al año por cada hijo con minusvalía física o psíquica, para el año 2012. Esta cuantía se abonará en la nómina del mes de Junio (por hijo y/o cónyuge).

Para los años 2016 y 2017 se aplicarán a dicha cantidad las subidas establecidas en el artículo 7º para el salario base.

Los trabajadores en quienes concurra esta circunstancia, deberán acreditar ante la Dirección de la Empresa, con la correspondiente certificación expedida por el Órgano Gestor de la Seguridad Social, tanto la declaración de Discapacidad de sus hijos y/o cónyuge como la percepción económica de la Seguridad Social, empezando a percibir la ayuda empresarial desde el mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

#### **ARTÍCULO 18°. - ECONOMATO.**

Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Empresa, por este concepto, se compromete a adquirir la cantidad de 3.011 Euros en Lotería de Navidad, que será distribuida entre TODOS los trabajadores de la empresa, es decir, tanto entre los trabajadores a los que se les aplica el presente Acuerdo como al resto de trabajadores, que estén en situación de Alta el 1 de Diciembre.

#### **ARTÍCULO 19°. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

La primera semana de los meses de julio y diciembre, el personal percibirá una gratificación extraordinaria, consistente en una mensualidad de su salario base, complemento de antigüedad, plus de asistencia, así como la prima de productividad media de los tres meses anteriores, además del plus de Jefe de equipo en los casos en que exista. En los casos en que, en ese período, se haya producido una IT, no se contabilizarán los días en esta situación, computando los inmediatamente anteriores a la misma hasta llegar al total de los tres meses

## **ARTÍCULO 20º. - NORMATIVA APLICABLE**

En lo NO previsto en el presente texto articulado se aplicará el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio del Metal de la Provincia de Sevilla, y cuantas disposiciones legales vigentes, de carácter general, pudieran ser de aplicación y ampliación de los distintos artículos que componen este Acuerdo.

Durante toda la vigencia del presente Acuerdo, las partes se comprometen expresamente a mantener en un clima de normalidad el desarrollo de la actividad productiva, evitando el planteamiento de reivindicaciones de los puntos tratados en el presente acuerdo, que pudieran alterar el mismo.

Y en señal de conformidad y aceptación con cuanto antecede, los comparecientes firman el presente documento en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

### **Fdo. EMPRESA**

Dña. Marta Moran Ramos

Dña. Eude Ortiz Rodríguez

### **Fdo. COMITÉS DE EMPRESA**

D. Rubén Soriano Díaz

D. Francisco Gallardo Muñoz

D. Alejandro Cabrera Ramírez

D. Cipriano Diaz Zafra

D. Fco. Javier Bayo Núñez

D. Enrique Galán Quintana

D. Francisco Lobo Bermejo

D. Francisco J. García Pérez

D. Federico Pernil Medero