
ASUNTO	Fecha de la Reunión
Acta de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio	11/06/2018

Reunidos en Tres Cantos, la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio, presentes

Por parte de la Dirección:

Maria Teresa Campillo
Javier Sagi-Vela
Rafael Escalonilla
Victor Ayuso
Alberto Mingo

Por parte de los Representantes de los Trabajadores (RLT):

Pilar Prieto
Sergio Fernández
Sebastián Puertas
Alfonso García
Tamara Rubio
Vicente Ayuso
Jose Carlos Rodríguez
Mario Agraz
Alvaro de Antonio
Carlos Remedios

Para tratar el siguiente orden del día:

1.- De acuerdo a la convocatoria efectuada por la parte social el 6 de junio de 2018:

La parte social de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio, por medio del presente escrito, solicita la convocatoria de reunión de la Comisión Mixta, a las 13:30 horas del viernes 8 de junio de 2018, en la Sala del Comité de Empresa, avisando con el plazo establecido en el convenio colectivo, a efectos de precisar la interpretación correcta que debe hacerse en los Artículos del Convenio Colectivo: 16 – COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES y 17 – COMPLEMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Parte Social manifiesta:

El artículo 17 A) Complemento de Prestación por Enfermedad, Accidentes o Maternidad,

“En caso de baja por maternidad, la Empresa complementará hasta el 100% del sueldo o salario base, antigüedad, plus mejora convenio, plus jefe de equipo...”

Es interpretado por el Comité de Empresa de la siguiente manera:

En caso de que la prestación por maternidad de la Seguridad Social a la trabajadora sea inferior a su salario, la Empresa debe complementar la diferencia para llegar al 100% del mismo.

En cambio, si dicha prestación es superior a su salario, la Empresa no debe detraer cantidades de la nómina para hacer coincidir la prestación por maternidad con el salario percibido previamente a la baja por maternidad.

La Dirección manifiesta:

La literalidad del artículo es clara, complementar el salario hasta el 100% en las maternidades, entendiendo como tal los conceptos salariales, no los extra salariales, cuya naturaleza nace de compensar / indemnizar una situación que en el caso de una maternidad no se produce. La controversia se genera a raíz del Real Decreto del 2013 que viene a establecer que se cambian los criterios de cotización, lo que provoca que las bases de cotización se vean incrementadas.

La Parte Social y la Dirección acuerdan:

A todas las trabajadoras que se hayan visto afectadas por haber estado de baja por maternidad y se les haya detraído alguna cantidad, se les abonarán las cantidades que hubieran sido detraídas, a excepción de la parte proporcional de las pagas extras.

La regularización de estas cantidades se realizará con carácter retroactivo y, de forma excepcional, al mes en el que Siemens comenzó a gestionar las nóminas de Siemens Rail Automation (Julio/2014).

Por acuerdo de ambas partes, a partir de ahora, sobre las prestaciones recibidas de la Seguridad Social, no se realizarán detracciones en la nómina, más allá de la posible deducción en las pagas extraordinarias por haber sido ya contempladas en el cálculo de la prestación.

Además, ambas partes acuerdan adecuar la redacción del citado artículo actualmente vigente de la manera expresada anteriormente, quedando la redacción de la siguiente manera:

“A. Complemento de prestación por enfermedad, accidentes o maternidad.

En caso de baja por enfermedad o accidente, la Empresa complementará hasta el 100% del sueldo o salario base, antigüedad, plus mejora de convenio, plus jefe de equipo.

*En caso de baja por maternidad, la Empresa complementará, **en los casos en los que la prestación por maternidad sea inferior al salario de la trabajadora**, hasta el 100% del sueldo o salario base, antigüedad, plus mejora de convenio, plus jefe de equipo, durante el periodo **en el que le corresponda esta prestación. En caso de maternidad**, la interesada puede distribuir el permiso parcialmente antes del parto siempre que, al menos, 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.*

Los complementos citados estarán condicionados a que las horas de ausencia acumuladas, por enfermedad, accidente no laboral, maternidad y permisos para consultas médicas, en los doce meses anteriores a la fecha de la baja, por la totalidad de la plantilla sujeta a este Convenio, no excederá de 5,2% de las horas teóricas de presencia. En el caso de exceder dicho porcentaje, los complementos se reducirán afectándolos de un coeficiente igual al 5,2% dividido por el porcentaje real. Quedan excluidas, a estos efectos, las horas de ausencia debidas a posibles intoxicaciones alimenticias en el comedor concertado por la Empresa.”

Se firma este acuerdo en Tres Cantos, a 25 de julio de 2018.

Pilar Prieto Sanz
Presidenta del Comité de Empresa

María Teresa Campillo Villalón
Responsable de Relaciones Laborales