



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2010, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Schindler, S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el escrito de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa (expediente C-33/10, código 3302081) Schindler, S.A., recibido en el Registro General del Principado de Asturias el 30-09-10, suscrito por la representación legal de la empresa y los trabajadores el 23-9-10, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3-9-07, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 4 de octubre de 2010.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 3-9-07, publicada en el BOPA núm. 217, de 17-9-07).—21.873.

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO COLECTIVO ENTRE SCHINDLER Y EL COLECTIVO DE TRABAJADORES DE ASTURIAS

En Oviedo, a 23 de septiembre de 2010

Reunidos

Por la empresa:

Venerando Lillo
Emilio J. Lorenzo Patterson
Miguel Gómez
José Luis Pellón
Carlos I. González Ruiz

Por la representación de los trabajadores:

— Juan F. Nicolás
— Francisco A. Vicente
— Angel Vijande
— Francisco J. Álvarez
— Valentín Valle
— Sebastián A. López
— Juan Carlos Bedia

Manifiestan

Que tras las reuniones mantenidas, las partes han alcanzado un consenso respecto del contenido del nuevo Acuerdo Colectivo para el personal de Schindler S.A. en Asturias, el cual queda plasmado en el texto que se adjunta a la presente, y que es firmado en conformidad por la totalidad de componentes de ambas partes.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión y la presente acta, que se rubrica por todos los asistentes en prueba de conformidad en la fecha y lugares reseñados en el encabezamiento.



SCHINDLER, S.A.
CONVENIO COLECTIVO 2009-2012
ASTURIAS

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA LA PLANTILLA DE ASTURIAS DE SCHINDLER, S.A.

Artículo 1.º—*Ámbito de aplicación personal y territorial*

El presente convenio afectará a todos los trabajadores y empleados que trabajen por cuenta de la empresa Schindler, S.A. en cualquiera de sus centros de trabajo del Principado de Asturias.

Artículo 2.º—*Ámbito temporal*

El presente convenio, empezará a regir a partir del día 1 de enero de 2009 y el plazo de vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2012. Este convenio, se considerará por ambas partes denunciado en tiempo y forma a la fecha de vencimiento.

No obstante, este convenio seguirá aplicándose provisionalmente en sus propios términos hasta que se firmara o entrara en vigor el nuevo convenio que viniera a sustituirle.

Artículo 3.º—*Condiciones "ad-personam"*

A título exclusivamente personal, se respetarán aquellas condiciones individuales más beneficiosas vigentes a la firma del Convenio.

Se incluye como capítulo II, al presente convenio, especificación de las condiciones individuales más beneficiosas garantizadas a todos los colaboradores procedentes de la antigua plantilla de Ascensa en Asturias, condiciones que no se pueden compensar ni absorber.

Artículo 4.º—*Compensación y absorción*

Las mejores condiciones derivadas de normas laborales, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si, considerados globalmente en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas como consecuencia del presente convenio.

Artículo 5.º—*Jornada y horario de trabajo*

5.1 La jornada laboral para toda la plantilla queda fijada para los años 2009 a 2012 en:

- Año 2009: 1.752 horas de cómputo anual de trabajo efectivo.
- Año 2010: 1.752 horas de cómputo anual de trabajo efectivo.
- Año 2011: 1.752 horas de cómputo anual de trabajo efectivo.
- Año 2012: 1.752 horas de cómputo anual de trabajo efectivo.

El horario laboral será el siguiente:

De lunes a viernes:

Mañanas de 8.30 horas a 13.30 horas.

Tardes de 15.30 horas a 18.30 horas.

El personal de montaje, adecuará en cada caso su horario al de la obra, debiendo, no obstante, cumplir el cómputo anual definido anteriormente.

El personal de conservación en general, realizará una jornada de 40 horas semanales a distribuir de acuerdo con las necesidades de cada plaza, de lunes a viernes.

El personal de Administración podrá realizar jornada continuada los viernes, siempre con carácter rotativo, quedando cubiertas las necesidades de la Sucursal, dentro del horario establecido de 8.30 a 13.30 horas y de 15.30 a 18.30 horas. Tanto el horario como el número de personas a cubrir la tarde del viernes serán determinados a criterio del Director de la Sucursal.

Asimismo el personal de administración podrá realizar jornada continuada desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre desde las 7.30 horas hasta las 15.30 horas, siempre con carácter rotatorio y quedando cubiertas las necesidades de la sucursal, por un administrativo, dentro del horario de 8.30 a 13.30 horas y de 15.30 a 18.30 horas.

Cualquier otro horario podrá pactarse entre el Director de la Sucursal y el Comité de Empresa o Delegado(s) de Personal.

5.2 La Empresa podrá pactar con el personal que estime necesario los horarios especiales que contempla el servicio de asistencia permanente, así como las percepciones y demás conceptos que se establezcan en el escrito confeccionado al efecto.

Dentro de los pactos a que se refiere el párrafo anterior, se aplicará el mismo sistema retributivo para todos aquellos trabajadores que se acojan en toda su integridad al sistema y demás condiciones de trabajo que en los mismos actualmente están reguladas.

Servicio de asistencia permanente: El pago por este servicio será igual para todos los trabajadores de la empresa.

Aquellos trabajadores que efectúen el SAP a lo largo de toda la jornada de los días 24 de diciembre y 31 de diciembre percibirán la retribución por este concepto como si de un día festivo se tratara.



5.3 Calendario laboral: Se estará a lo que establece el art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5.4 Días laborables de libranza por ajuste con la jornada anual: Dado que de trabajarse la totalidad de días laborables del año se superaría la jornada anual establecida, los trabajadores disfrutarán de los días de libranza (días de exceso de jornada) necesarios para ajustar los días de trabajo con dicha jornada anual.

Por razones de una mejor organización productiva, y con el fin de evitar la acumulación de tales libranzas en el tramo final del año, se establece que en caso de que los días de libranza sean 8 o más en un año, en el mes de enero del mismo se designará por cada uno de los trabajadores de forma vinculante la fecha de disfrute de 4 de dichos días, 3 de los cuales serán disfrutados necesariamente dentro del primer semestre del año correspondiente. El resto, a libre elección del trabajador.

Si el número de días es de 7 o menos, cada trabajador fijará en el mes de enero de forma vinculante la fecha de disfrute de 3 de tales días, que será necesariamente durante el primer semestre del año correspondiente.

Los días de Nochebuena y Nochevieja computarán como 1 día de libranza completo a efectos de ajuste de jornada anual, que no se tendrá en cuenta para el cómputo de los días de libranza con fecha de disfrute prefijada conforme a lo establecidos en los párrafos precedentes.

Artículo 6.º—Vacaciones

Todos los productores de la plantilla, disfrutarán vacaciones de 30 días naturales al año. Para los trabajadores con menos de un año de antigüedad, se aplicará la proporcionalidad que la Ley contempla.

Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio obtenido por el trabajador, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas, computándose los conceptos de salario convenio, antigüedad, peligroso, incentivos y complemento salarial personal si los hubiera.

La distribución de las vacaciones se establecerá en el calendario correspondiente, conforme a los siguientes principios:

- El personal de mantenimiento, disfrutará las vacaciones que le correspondan dentro del período comprendido entre el 1.º de junio y el 30 de septiembre, estableciéndose los correspondientes turnos.
- El personal de montaje, disfrutará sus vacaciones entre los meses de julio y agosto, adaptándose en lo posible a las obras en las que presten sus servicios.
- El resto del personal, las disfrutará con carácter general en el mes de agosto, pudiendo, no obstante, establecerse turnos necesarios para cubrir las necesidades existentes en cada sección, de acuerdo con sus peculiaridades.

Los turnos, en cualquier caso, deberán ser fijados con anterioridad al 1.º de abril, y los trabajadores con responsabilidades familiares, tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Artículo 7.º—Retribuciones

Se acuerda una nueva estructura salarial que sustituirá en un todo a la que actualmente viene aplicándose al personal afectado por este convenio.

La nueva estructura salarial queda establecida de la forma siguiente:

7.1 Salario Base.—Será el que figura en la anexa tabla 1 por categorías.

7.2 Antigüedad.—El personal comprendido en este Convenio que a la entrada en vigor del mismo se encuentre en alta en la plantilla, percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía de 5 por 100 del salario base.

7.3 Pagas Extraordinarias.—Las dos gratificaciones reglamentarias a las que se refiere el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán en las fechas de: 30 de junio y 22 de diciembre, y se calcularán cada una de ellas a razón de 30 días de salario base, más antigüedad, más complemento salarial personal (en aquellos casos que corresponda a nivel personal), quedando excluido de su cálculo cualquier otro concepto salarial o extrasalarial.

7.4 Plus de Peligrosidad.—El personal de montaje y conservación que realiza trabajos considerados como peligrosos, percibirá una bonificación del 10 por 100 sobre el salario base de su categoría. Se devengará por día efectivamente trabajado.

7.5 Plus de Jefe de Equipo.—A partir de la fecha de este convenio, el Plus de Jefe de Equipo, se establece en un 20 por 100 sobre el salario base de oficial de 1.ª definido en la tabla anexa.

7.6 Uso de Equipos de Radio Enlace y Comunicaciones.—Se estará a lo establecido en el Acuerdo suscrito con fecha 13 de junio de 2008 entre Schindler S.A. y su Comité Intercentros.

7.7 Paga firma de convenio.—Se establece una paga en concepto de firma de convenio, para el año 2010 exclusivamente, por importe de 175 € brutos lineales para todos los trabajadores afectos al convenio, no consolidables.

7.7. Bis Normas de Utilización de Furgonetas.—El personal de mantenimiento al que se le asigne un vehículo de la Empresa, deberá cumplir las siguientes normas:

7.7.1 Deberá cuidar de la limpieza externa e interna del vehículo.

7.7.2 Evitará los golpes o abolladuras por mala conducción y/o maniobras.



7.7.3 Siempre que se produzca colisión inevitable, deberá entregar dentro de las 24 horas siguientes el correspondiente informe y datos del contrario (aunque sea responsable él). Si la culpa fuera del contrario se requerirá a la patrulla.

7.7.4 En los aparcamientos y principalmente de noche, deberá tomar las máximas precauciones, para evitar en lo posible el hurto de los materiales y herramientas que lleve, así como el propio vehículo (Ej.: tapar piezas más llamativas, no dejar el vehículo en lugares solitarios u oscuros, etc.).

7.7.5 El usuario del vehículo debe cuidar la imagen de la Empresa y por tanto debe observar en su utilización un exquisito respeto a las normas de convivencia y al código de la circulación.

7.7.6 Si transportase a otras personas, únicamente podrá ser:

- a) Dentro de la jornada laboral y a empleados autorizados por la Jefatura de la Empresa.
- b) Únicamente podrá transportar a terceros cuando se trate de una emergencia.

7.7.7 El combustible para el desarrollo normal de la actividad asignada será por cuenta de la Empresa.

7.7.8 Bajo ningún concepto podrá utilizar el vehículo otra persona que la expresamente autorizada. Queda exceptuado el ayudante que, en horas de trabajo, quede en el vehículo a la espera de alguna maniobra y/o casos de emergencia, siempre, claro está, que tenga permiso de conducción.

7.7.9 La Empresa abonará un "Plus de vehículo de Empresa", conforme a lo establecido en el Acuerdo de 13 de junio de 2008 alcanzado entre Schindler S.A. y su Comité Intercentros. Se hace constar que la cantidad que se abona en 2010 asciende a 1,54 €

7.7.10 Cuando por necesidades del servicio, y siempre de común acuerdo con la empresa, sea necesario que el personal aporte su coche particular para desempeñar su trabajo, se compensará el uso del mismo con 0,21 € por cada kilómetro recorrido.

7.8 Retribución anual.—En el anexo 1, tabla b, figura la retribución anual por categorías, suma de los conceptos salario base y pagas extras, sin antigüedad.

7.9 Complementos.—Al personal de montaje, conservación y auxiliar administrativo, se le incluirá con carácter exclusivo y a nivel "ad personam" las cantidades que a continuación se indican por categorías y mes, en el concepto "Complemento Salarial Personal".

IMPORTES PARA EL AÑO 2009

Categoría	Euros/mes
Oficial 1.ª Jefe Equipo	233,48
Oficial 1.ª	195,09
Oficial 2.ª	116,74
Oficial 3.ª	58,36
Especialista	27,84
Auxiliar Administrativo	27,84

Queda exceptuado del cobro de este complemento salarial el personal procedente de la antigua plantilla de Ascensa.

7.10 Paga por objetivos.—Se establece para todo el personal afectado por el presente convenio una paga no consolidable, vinculada a la consecución de los objetivos de la Sucursal que a continuación se indicarán, para el año 2010 de 440 euros. Para el año 2011 la cantidad ascenderá a 480 euros y para 2012 a la de 520 euros.

La consecución de los objetivos a los que se referencia la percepción de la paga son los de 1) beneficios, 2) índice de satisfacción del cliente, 3) siniestralidad laboral y 4) reducción de las horas de enfermedad, ligándose el alcanzar cada uno de ellos a un 25% del importe total indicado en el párrafo anterior. Esto es, si se consigue uno solo de los objetivos se abonará el 25% de la cantidad señalada para la anualidad correspondiente, el 50% si se logran dos y así sucesivamente.

A efectos de la determinación del derecho al cobro del 25% correspondiente al objetivo de Satisfacción del Cliente se considerará globalmente el promedio obtenido por las diferentes áreas de actividad.

Respecto del objetivo de reducción de horas de enfermedad se aplicarán las siguientes reglas:

- para su determinación se tomará como referencia las habidas en la anualidad de 2009, por cualquier tipo de contingencia derivada de la salud.
- el objetivo de reducción es de un 10% para el año 2010, 15% para el 2011 y 20% en el 2012.

Esta paga se abonará en el primer trimestre del año y referido al cumplimiento de los objetivos del año anterior. Es decir, en función del cumplimiento de los objetivos del 2010 se abonará la cantidad oportuna en el primer trimestre del año 2011 y así sucesivamente.

Para el caso de que durante una determinada anualidad se alcanzaran 3 de los 4 objetivos establecidos, se consolidará a favor de cada uno de los trabajadores la cantidad de 60 € anuales.



Artículo 8.º—Incentivos

8.1 Liquidación de Incentivos.—Se estará en todo caso a lo establecido a este respecto en el Acuerdo de fecha 13 de junio de 2008 alcanzado entre Schindler S.A. y su Comité Intercentros, concretamente en el Acuerdo Tercero, apartado A.

Se anexa la tabla a la cual se hace referencia en el antedicho texto legal.

8.1.1 No serán de aplicación dichas tablas de liquidación de incentivos a quienes vienen disfrutando de cantidades de incentivos concretos. En estos casos, se respetarán a nivel personal estas situaciones.

8.1.2 Estas tablas y sistemas de incentivos, sustituyen en un todo a los anteriores que venían aplicándose.

8.1.3 Esta estructura salarial, con los sistemas de incentivo anexos y demás condiciones acordadas, compensa y sustituye totalmente al convenio provincial correspondiente y a la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, así como a cualquier otro convenio o pacto individual o colectivo que fuera aplicable con anterioridad, no siendo por tanto de aplicación, al considerarlo las partes totalmente compensado en cómputo global, todo lo referente a incentivos (régimen de remuneración, rendimientos y beneficios mínimos, etc.) que recogía la antigua Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o que pudiera recogerse en disposición legal o convenio de rango superior que la sustituya.

Artículo 9.º—Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias, se abonarán de acuerdo con la siguiente tabla de cantidades totales por categorías:

	IMPORTES AÑO 2009	
	Diurnas De 6 h a 22 h Incluso sábado	Nocturnas De 22 h a 6 h Incluso domingo y Festivos
Categorías:	2009	2009
Oficial 1.ª J.E.	16,47	21,40
Oficial 1.ª	13,73	17,83
Oficial 2.ª	12,90	16,73
Oficial 3.ª	12,35	16,03
Especialista	11,65	15,10
Oficial 1.ª Adtvo.	13,73	17,83
Oficial 2.ª Adtvo.	12,90	16,73
Aux. Adtvo.	11,65	15,10
Almacenero	12,90	16,73

Las realizadas los sábados, se considerarán diurnas. Las realizadas en domingo o festivo, se abonarán como nocturnas.

En el valor definido por las horas nocturnas queda incluido y compensado el Plus de Nocturnidad que pudiera corresponder.

Artículo 10.º—Incremento salario año 2009 a 2012

Para el año 2009, quedan vigentes las tablas de salario base anexo I y IB, que son el resultado de aplicar a las vigentes a diciembre de 2008 un incremento de un 0,8%, equivalente al IPC real habido durante tal anualidad, el cual se aplicará de igual modo al resto de conceptos retributivos. Para el año 2010 el incremento que se aplicará será el equivalente al IPC real habido durante dicha anualidad, aplicándose el ajuste tan pronto se tenga conocimiento de dicho dato. En el año 2011 el incremento será equivalente al IPC real habido más el 0,2% y en 2012 del IPC real más 0,3%

Los atrasos generados por la aplicación de las reglas expuestas en el párrafo anterior se abonarán en el mes siguiente al de la firma del presente convenio.

Artículo 11.º—Dietas

Quedan establecidas a partir del 1 de octubre de 2010 las siguientes cantidades:

Media dieta: 15,30

Se facilitarán además gastos de viaje y diferencia de tiempo si éste se realiza fuera de la jornada laboral. Se aplicará a partir del límite de la tarifa normal de taxis.

Dieta entera o pernocta: 50,70

Para los años 2011 y 2012, los conceptos referidos como dieta y media dieta tendrán un incremento del IPC que resulte del año anterior a final de año. Estas cantidades no tendrán revisión alguna diferente durante el período indicado.

Cualquier aplicación o interpretación del capítulo de dietas, será tratado entre el Jefe de Sucursal y el Comité de Empresa o Delegado(s) de personal.



Artículo 12.º—Prestación por invalidez o muerte

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo, la Empresa abonará al productor la cantidad de 32.304,40 € a tanto alzado y por una sola vez.

El haber percibido la indemnización establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si éstas derivan de un hecho causante distinto.

Si, como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte tendrá derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, el cónyuge o derechohabientes.

La Empresa, para atender estas prestaciones, podrá cubrir por sí misma el riesgo, suscribir una póliza de seguro o adherirse a las suscritas a tal fin por la federación o asociaciones empresariales.

Artículo 13.º—Complemento de enfermedad y accidente

Se estará en todo caso a lo establecido a este respecto en el Acuerdo de fecha 13 de junio de 2008 alcanzado entre Schindler S.A. y su Comité Intercentros, concretamente en el Acuerdo Tercero, Apartados C y D.

Artículo 14.º—Préstamos personales

La Empresa concederá préstamos a un interés del Euribor mensual con fecha día 1 del mes en que se solicita y por cuantía no superior a 3.005,06 € dentro de sus posibilidades, a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de dos años en la plantilla de la Empresa y que lo soliciten para necesidades perentorias de carácter urgente e imprevisible, a juicio de la Empresa. La amortización de estos préstamos, se hará por meses y en ningún caso será superior a dieciocho veinticuatro meses desde la fecha de su concesión. El número máximo de préstamos por año natural será de ocho quince. Un mismo trabajador no podrá solicitar otro préstamo hasta que hayan transcurrido dos años desde la total amortización del anterior.

Artículo 15.º—Ayudas por razón de hijos deficientes psíquicos

Sin perjuicio de que la Empresa siga prestando en número y cuantía discrecional ayuda a los trabajadores, padres de hijos deficientes psíquicos y físicos que la soliciten con base en gastos extraordinarios por razón del cuidado y educación de los mismos, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, la Empresa abonará, durante el tiempo que permanezcan en plantilla la cuota anual de aquellos trabajadores con hijos deficientes psíquicos y físicos que se den de alta como mutualistas de número de la mutua de previsión social para ayuda a deficientes psíquicos y físicos.

Artículo 16.º—Reserva legal

Las relaciones laborales que no queden reguladas por el presente convenio, se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y la Legislación vigente que exista en cada momento.

Artículo 17.º—Licencias y permisos

Los trabajadores, previo aviso de ser posible y con la adecuada justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo que se especifica a continuación:

- a) Matrimonio, 18 días naturales.
- b) Matrimonio padres, hijos y 2.º consaguinidad, 1 día natural.
- c) Alumbramiento de esposa, 3 días naturales.
- d) Fallecimiento cónyuge, y 1.º consaguinidad, 5 días naturales.
- e) Fallecimiento 2.ª consaguinidad, 2 días naturales.
- f) Enfermedad grave cónyuge e hijos, 4 días naturales.
- g) Enfermedad grave padres, 2 días naturales.
- h) Enfermedad grave 2.ª y 3.ª consaguinidad, 1 día natural.
- i) Cambio de domicilio, 1 día natural.
- j) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes, aquellos trabajadores que cursen estudios con regularidad para la obtención de títulos académicos o profesionales.

Las referencias al cónyuge contenidas en este Artículo, se extenderán a la compañera/o, si existe por parte de la Compañía un conocimiento previo garantizado mediante un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento.

Las licencias serán aumentadas en 1 día natural, como mínimo, si la situación que la origina se produce en lugares que por distancia o dificultades de comunicación lo justifiquen a juicio de la Dirección.

Grados de parentesco:

* *Primer grado*: padres e hijos.

* *Segundo grado*: nietos, abuelos y hermanos.

* *Tercer grado*: bisabuelos, biznietos, tíos y sobrinos.



Artículo 18.º—Reconocimientos médicos anuales

Todo trabajador de la Empresa, tendrá derecho a una revisión médica anual completa, efectuándose esta dentro del año natural.

Artículo 19.º—Medallas

Para estimular la vinculación de los productores a la empresa y despertar en los mismos el espíritu de superación de ésta, todo productor que tenga reconocida una antigüedad de veinticinco años en la plantilla de la empresa tendrá derecho a un premio consistente en una percepción económica equivalente a una doceava parte de la totalidad de las percepciones percibidas por el productor en el año natural en que cumpla los veinticinco años de permanencia en la empresa, con exclusión de las horas extraordinarias, protección familiar, dietas y cualquier otro concepto que tenga como finalidad cubrir y satisfacer gastos, así como a una medalla de plata que con el mismo motivo le será entregada.

En los casos en que el productor, habiendo cumplido los veinticinco años de permanencia en la empresa, se jubile con antelación a la terminación del año natural, la cantidad a percibir será la media mensual de los meses trabajados, con las exclusiones anteriormente expuestas.

Los productores que hubieran permanecido en la plantilla de la empresa ininterrumpidamente durante un período mínimo de treinta años, tendrán derecho a un premio consistente en una percepción económica equivalente a dos mensualidades, calculadas aplicando la fórmula a la que se ha hecho mención para el cálculo de la medalla de plata, así como una medalla de oro que con el mismo motivo les será entregada; si un trabajador falleciera habiendo cumplido los treinta años de antigüedad, su cónyuge o hijos menores de edad, o que económicamente dependieran del trabajador, percibirán la medalla de oro y la percepción económica que le hubiere correspondido.

Las medallas y la prestación económica, de todos aquellos que hayan cumplido los 30 años de antigüedad antes de finales del 2002, se abonará en un período transitorio de 3 años, por riguroso orden de antigüedad, y los que cumplan los 30 años en el período transitorio la cobrarán en último lugar.

Artículo 20.º—Régimen disciplinario

A definir por las partes.

Artículo 21.º—Comisión paritaria

Para atender cuantas cuestiones fueran necesarias para la aplicación e interpretación del presente convenio, se constituye la siguiente comisión paritaria.

Parte social:

Juan F. Nicolás Taboada
Francisco A. Vicente Álvarez
Ángel Vijande García
Francisco J. Álvarez Sastre
Valentín Valle Fernández
Sebastián A. López Benito

Parte económica:

Carlos I. González
Elena Navarro
Venerando Lillo Gómez
Emilio J. L. Patterson
Miguel Gómez Hoyal
José L. Pellón Ruiz

TABLA I

Retribuciones

El salario base para 2009 será el siguiente:

Personal obrero	Mes	Día
Peón ordinario		33,46
Peón especialista		34,10
Oficial de 3.ª		37,41
Oficial de 2.ª		37,91
Oficial de 1.ª		38,19
Personal subalterno		
Almacenero	1.193,16	
Vigilante, Ordenanza, Teléf....	1.081,66	
Personal administrativo		
Auxiliar	1.099,16	
Oficial 2.ª	1.193,16	
Oficial 1.ª	1.231,11	
Jefe de 2.ª	1.290,31	
Jefe de 1.ª	1.328,01	
Personal comercial		
Técnico comercial	1.328,01	
Vendedor/Viajante	1.231,11	
Personal técnico		
Jefe de taller	1.328,01	
Encargado	1.224,68	



Técnicos titulados

Peritos y Licenciados	1.451,66
Maestro Industrial	1.279,55

TABLA I-B

		Euros. Año: 2009
Personal obrero		
Peón ordinario		14.224,19
Peón especialista		14.495,95
Oficial de 3. ^a		15.899,25
Oficial de 2. ^a		16.111,75
Oficial de 1. ^a		16.230,75
Personal subalterno		
Almacenero		16.704,24
Vigilante, Ordenanza, Teléf...		15.143,24
Personal administrativo		
Auxiliar	15.388,24	
Oficial de 2. ^a		16.704,24
Oficial de 1. ^a		17.235,54
Jefe 2. ^a		18.064,34
Jefe 1. ^a		18.592,14
Personal comercial		
Técnico comercial		18.592,14
Vendedor/Viajante		17.235,54
Personal técnico		
Jefe de taller		18.592,14
Encargado		17.145,52
Técnicos titulados		
Peritos y licenciados		20.323,24
Maestro industrial		17.913,70

SISTEMA DE INCENTIVOS DE TRABAJO A PEDIDO

VERSIÓN NOVIEMBRE 1994
CONCEPTOS GENERALES

El encargado supervisor tasará el trabajo según las tablas en vigor. Serán las horas concedidas para la ejecución del trabajo.

El encargado supervisor entregará la tasación al operario/s antes de comenzar el trabajo.

El encargado supervisor dará el visto bueno al trabajo realizado antes de comunicar o calcular la liquidación del incentivo, como responsable de la calidad del trabajo realizado.

Toda modificación de una tasación estándar, a propuesta del encargado supervisor, deberá ser aprobada por el Jefe de Trabajos de la sucursal correspondiente.

Se aplicará el concepto de horas-hombre, con independencia de la categoría del operario.

Los valores en euros, correspondientes a una actividad, tienen el carácter de prima por hora ejecutada.

Se mantienen los coeficientes de participación según categorías:

Jefe Equipo	1,2	Oficial 3. ^a	0,8
Oficial de 1. ^a	1,0	Especialista	0,7
Oficial de 2. ^a	0,9		

Incentivo= Horas ejecutadas x prima euro/hora x coeficiente de participación.

El sistema de incentivos se basará en los datos que se obtienen a través de la introducción en ordenador de los documentos de trabajos. Es imprescindible que estén cumplimentados de forma correcta y completa y que sean tramitados antes del día 10 de cada mes. El incentivo de reparaciones y modernizaciones, se calculará de forma manual, hasta que las aplicaciones informáticas estén operativas.

Cotas de actividad según la tabla de aplicación (Anexo I) cumplen los requisitos establecidos en las recomendaciones de la O.I.T. y en Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

A propuesta del Jefe de Trabajos y previa conformidad de la Dirección de Trabajos, quedan abiertas las curvas de actividad a partir del 140% en montajes y 160% en mantenimiento para facilitar trabajos especiales en casos de necesidad.

La Empresa podrá modificar los tiempos concedidos, si se introducen variaciones en los procesos de montaje o de conservación.

Adicionalmente a lo expuesto en conceptos generales, se mantiene la mecánica operativa que esté en vigor.



Este sistema de incentivos y sus tablas/curvas de prima euros/hora será igual para todo el personal y su aplicación generalizada en todo el territorio Español.

Trabajos a pedido: Obra nueva, transformaciones, modernizaciones y reparaciones.

La actividad resultante se obtendrá por la proporción entre las horas-hombre concedidas (tasación) y las horas-hombre ejecutadas.

Horas concedidas: Es la suma de las horas tasadas a liquidar de los diferentes pasos de montaje, según las tablas en vigor.

Horas ejecutadas: Son las horas que el operario necesitó para la realización del trabajo en función de las horas concedidas y sin adicionar las horas de desplazamiento.

$$\% \text{ Actividad} = \frac{\text{Horas concedidas}}{\text{Horas ejecutadas}}$$

En el caso de producirse horas imputadas a imprevistos e incidencias, éstas se imputarán a las horas concedidas y a las horas ejecutadas, y se recalculará la actividad.

Es decir,

$$\text{Actividad \%} = \frac{H \text{ Concedidas} + H \text{ de Imprevistos/Incidencias}}{H \text{ Ejecutadas} + H \text{ de Imprevistos/Incidencias}}$$

Incentivo = Horas totales invertidas (denominador) x coeficiente de participación x prima ptas/hora.

Prima euros/hora, según curva/tabla que se acompaña (anexo I)

Límites: $90 \leq F\% \leq 140$

Vigencia: Este sistema de incentivos y sus primas de euros/hora, según tabla que se adjunta (anexo I), iniciará su vigencia a partir del día 1.º del mes siguiente al de su conformidad, quedando anulado cualquier otro sistema de incentivación anterior.

Anexo I

INCENTIVO TRABAJOS A PEDIDO 2010

VALORES PARA INCENTIVOS-2010

Pedido: Curva Eficiencia

ACT	€/h	ACT	€/h	ACT	€/h
		105	4,29626	123	4,83582
		106	4,45670	124	4,83582
		107	4,58743	125	4,83582
		108	4,68845	126	4,83582
		109	4,75976	127	4,83582
		110	4,80135	128	4,83582
93	1,54499	111	4,82215	129	4,83582
94	1,75297	112	4,83106	130	4,83582
95	1,96095	113	4,83404	131	4,83582
96	2,16893	114	4,83522	132	4,83582
97	2,37691	115	4,83582	133	4,83582
98	2,58489	116	4,83582	134	4,83582
99	2,79287	117	4,83582	135	4,83582
100	3,00085	118	4,83582	136	4,83582
101	3,35738	119	4,83582	137	4,83582
102	3,63667	120	4,83582	138	4,83582
103	3,88624	121	4,83582	139	4,83582
104	4,10611	122	4,83582	140	4,83582

RESERVA DE LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS PARA EL PERSONAL PROCEDENTE DE LA ANTIGUA PLANTILLA DE ASCENSA

CAPÍTULO II

Las condiciones más beneficiosas que, en cómputo global, otorguen otros convenios aplicables dentro del ámbito territorial de un centro de trabajo de la Empresa, o la ordenanza laboral del sector y disposiciones complementarias.

También se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que las del presente convenio para aquellos trabajadores que las disfrutaban.



AMNISTÍA LABORAL

Las faltas anotadas en los expedientes personales durante el año 2003 y 2004, no tendrán efecto en el futuro, y se eliminarán de los expedientes.

DETERMINACIÓN DEL TRABAJO A REALIZAR

Dentro de la actividad general de la Empresa, consistente en montaje, conservación y reparación de aparatos elevadores, las funciones a realizar por cada trabajador serán las correspondientes a su categoría profesional, según la enumeración que de las mismas figuren en la tabla salarial inserta en este Convenio.

La definición de las categorías profesionales es la misma que figura en el Estatuto de los Trabajadores.

JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Si durante la vigencia del presente convenio se produjere, por disposición de carácter general, una modificación en dichas jornadas que fuere más favorable para los trabajadores, se estará a lo que en tal norma se estableciere.

Los empleados administrativos disfrutarán durante los meses de verano de la jornada y horario estivales establecidos en la legislación vigente, es decir, seis horas continuadas de trabajo, desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, de cualquier forma la jornada anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo, siempre y cuando quede cubierta la jornada normal de trabajo por un servicio de guardia de este departamento en cada centro de trabajo.

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

VACACIONES

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones anuales de 30 días naturales ininterrumpidas.

Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal de montaje, conservación y reparación, disfrutará de las vacaciones que le corresponda dentro del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, haciéndolas coincidir con las vacaciones escolares y siendo negociadas y fijadas con antelación al 15 de abril.

En caso de necesidad, la Empresa podrá decidir que los días ininterrumpidos solamente sean 15 consecutivos y los otros a elegir por el trabajador.

En tal caso, si los 15 señalados por la Empresa no están comprendidos dentro de los meses citados en el párrafo precedente, las vacaciones se incrementarán en un día más. En el supuesto de que los 30 días de vacaciones se disfrutasen fuera de los meses citados, siempre previo acuerdo con el trabajador, éste incrementará sus vacaciones en dos días más.

LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo y en los casos siguientes:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio, podrá añadir otros catorce días más de licencia no retribuidos.
- Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos y padres consanguíneos o afines.
- Cuatro días naturales en caso de nacimiento de un hijo. Podrá añadir licencia no retribuida de un mes más.
- Tres días naturales en caso de fallecimiento de hermanos, abuelos y nietos del trabajador o de su cónyuge.
- Tres días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres. Podrá añadir una licencia no retribuida por el tiempo que convenga a la duración de la enfermedad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber personal inexcusable de carácter público, se disfrutará de permiso retribuido.
- La trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de, al menos, ciento veinte días, en caso de parto, disfrutándolos a su elección.
- Durante el período de lactancia tendrá derecho, siempre dentro de la jornada de trabajo, a un descanso diario de una hora, divisible en dos períodos de media hora, utilizados a su elección, sin más que previa notificación a la Empresa al iniciar la jornada.
- En caso de licencia por enfermedad, nacimiento o muerte, se disfrutará de dos días más, siempre que la distancia del centro de trabajo al lugar del suceso sea superior a 200 km.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso de siete días anuales no retribuidos. Estos días serán naturales. Lo solicitarán previamente cuando hayan de ser más de tres días consecutivos. Se le otorgarán siempre que no se originen



trastornos de importancia en la labor habitual de la Empresa, que lo manifestará por escrito motivado. Cuando hayan de ser tres días o menos bastará con que el trabajador avise con la posible antelación.

Cuando el trabajador haya de trasladar su domicilio habitual a otro lugar, tendrá derecho a dos días de permiso, uno retribuido y otro no.

EXCEDENCIAS

Los trabajadores fijos que tengan una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a que se les conceda una excedencia voluntaria de hasta cinco años.

El excedente tendrá derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo en el plazo máximo de tres meses, contado desde el día que presente su solicitud escrita de reincorporación. Si no pudiera ocupar el mismo puesto de trabajo se le otorgará otro puesto equivalente de trabajo, con la misma clasificación profesional y en las mismas condiciones precedentes de solicitud y plazo.

Posteriormente excedencias solamente podrán ser otorgadas cuando hayan transcurrido cuatro años de trabajo ininterrumpidos.

Podrá solicitarse una excedencia de tres años por cada hijo nacido y vivo, contados desde la fecha en que corresponda a la esposa incorporarse al trabajo. El derecho de reincorporación a la Empresa, en su puesto de trabajo o en otro equivalente y con la misma cualificación profesional, se llevará a cabo en el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la solicitud de reincorporación. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, darán fin a aquel que estaba disfrutando.

MEJORAS DE SEGURIDAD SOCIAL INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (I.L.T.)

En esta situación, sea cual fuere el hecho causante, los trabajadores percibirán un subsidio equivalente al 100% del salario real que tenga derecho a percibir el día de la baja, compensándose la Empresa con el pago delegado de la Seguridad Social.

INCAPACIDADES PERMANENTES

En la situación de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual declarada por organismo competente, al trabajador se le proporcionará un puesto de trabajo, que aún alterando su clasificación profesional, mantenga el mismo nivel salarial que alcanzaba antes de incurrir en la incapacidad.

En la situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual declarada por el organismo competente, la Empresa proporcionará al interesado otro puesto de trabajo durante una jornada laboral de 4 horas diarias. Además el incapacitado tendrá preferencia absoluta para ocupar un puesto de trabajo de jornada completa, cuando la Empresa haya de admitir nuevo personal para un puesto de trabajo que el incapacitado pueda desempeñar.

A los trabajadores eventuales o sustitutos, les serán de aplicación todas las reglas de este artículo, durante la vigencia de su contrato.

JUBILACIÓN

En el supuesto de que cualquier trabajador se jubile a partir de la edad de 60 años, y hasta que cumpla los 65, con arreglo a las normas de la Seguridad Social, la Empresa incrementará la pensión que le corresponda en un 10% de su base reguladora hasta que cumpla la edad de 65 años. Este complemento se aumentará anualmente en el mismo porcentaje que el I.P.C.

Este derecho no tendrá lugar cuando la Empresa necesite mantener en plantilla el puesto de trabajo y contratar, por lo tanto, a otro trabajador en sustitución de quien desee jubilarse anticipadamente, aunque fuese en diferente cometido profesional.

RETRIBUCIONES/INCREMENTOS DE CONVENIO

La distribución del incremento salarial se efectuará de forma proporcional.

Para aquellos trabajadores que con el incremento pactado sobre su masa salarial bruta de 2004 no alcanzasen en 2000 un ingreso anual bruto de 12.000 euros, éste se garantiza por la Empresa con las excepciones del epígrafe siguiente. Las diferencias a favor del trabajador se regularizarán y pagarán semestralmente.

El salario anual mínimo y bruto citado no se garantiza en los casos siguientes:

- A los Auxiliares Administrativos que percibirán el incremento salarial proporcionalmente.
- A aquellos trabajadores que individualmente rebasen un absentismo del 5,5% anual de promedio. La I.L.T. también computará en absentismo a pesar, de que mantenga el 100% de salario real, como subsidio para la misma.
- En la sección de montajes solamente se garantizará el ingreso anual mencionado para aquellos trabajadores que mantengan un rendimiento correcto sobre las tablas de productividad existentes ahora o las que se establezcan en el futuro.



Los salarios resultantes para cada trabajador, en virtud de la aplicación de las reglas precedentes, serán mínimos, sin perjuicio de las condiciones personales más beneficiosas adquiridas, o que se adquirieran.

Los salarios de la tabla siguiente han sido calculados como salario base convenio, pero cada trabajador tendrá derecho al salario consolidado que personalmente resulte aplicándose el % que corresponda sobre los salarios del año 2004.

El salario base convenio para 2000 será el siguiente (ver tabla anexa n.º 1).

La remuneración anual del personal afectado por el presente convenio se considerará en función de las horas realmente trabajadas y los salarios que, para cada categoría se relacionan en el anexo 1-b los cuales están calculados en cómputo anual incluidas las gratificaciones extraordinarias. En citados salarios no se han incluido el plus de antigüedad ni los complementos personales por el motivo de que no todo el personal lo disfruta.

Los desplazamientos del trabajador durante el año natural, nunca rebasarán los tres meses, salvo acuerdo expreso entre las partes.

Para los montadores, que sin pagarles dietas de sábados y domingos, se desplacen a más de 30 km se les dará una hora los viernes y una hora los lunes, ambas retribuidas, y se les abonará el importe del desplazamiento en tren o autobús.

Los trabajadores desplazados que no tengan fijada su residencia en alguna delegación y que permanezcan fuera de su domicilio a distancia superior a 450 km por un mes o más, se les abonará el importe de un viaje mensual en tren o autobús pero no se les abonará dietas por el tiempo que permanezcan fuera de su trabajo, aunque sí la reserva de cama.

GARANTÍAS SINDICALES/DERECHOS SINDICALES

Además de respetar todos los beneficios otorgados por la presente legislación a los Delegados de Personal y Comités de Empresa, se reconocen a los trabajadores:

Licencia de 20 horas mensuales no retribuidas para los que desempeñen cargos directivos en las centrales sindicales.

Licencia de 12 días anuales no retribuidos en el mismo caso anterior.

Aquellos trabajadores que lo deseen, se les descontará por nómina la cuota sindical que oficialmente comuniquen al departamento de personal, quien mensualmente lo entregará a los representantes de cada central sindical o personas designadas por éstas.

Un representante de cada central sindical dispondrá de hasta dos horas mensuales retribuidas, para el cobro de las cuotas sindicales de su central entre los compañeros de su centro de trabajo.

Los miembros del comité y delegados de personal, tendrán una reunión conjunta con la dirección antes de comenzar la elaboración de la plataforma del convenio, con las atribuciones que les confiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

PRIMA Y PRODUCTIVIDAD

Las primas quedando incluidas en la masa salarial bruta, se incrementarán en el 2%, pero serán distribuidas en la misma forma que en 1989, estando incluido en este artículo la prima de actividad que también experimentará el mismo aumento y que no será absorbible ni compensable por otros conceptos o subidas.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias:

Para el año 1990 una primera extraordinaria se abonará entre los días 10 y 15 de abril con el importe equivalente al salario base real correspondiente a diciembre del año anterior.

A partir del 1 de enero de 1991, el importe resultante del concepto anteriormente descrito, quedará asimismo incluido y prorrateado en 14 mensualidades como complemento salarial personal de cada trabajador. Complemento que no será absorbible ni compensable por otros conceptos.

El complemento salarial resultante en aplicación de lo anteriormente indicado se considera como concepto de nómina, teniendo derecho a los incrementos salariales que se convengan a partir del día 1 de enero de 1991. La cantidad a dividir será la correspondiente al salario del mes de diciembre de 1990.

La extraordinaria de vacaciones se abonará el 30 de junio por el equivalente a 30 días de salario real.

La extraordinaria de Navidad se abonará el 22 de diciembre por el equivalente a 30 días de salario real.

GASTOS DE LOCOMOCIÓN

Se acuerda pactar entre las partes una vez terminado el estudio correspondiente.