

XVI CONVENI COL-LECTIU
DE LES COMPANYIES
ZARDOYA OTIS, S.A. I A.E.S.A.

La Mesa Negociadora acorda, a Madrid el 12 de juny de 2008, el XVI Conveni Col·lectiu de les Companyies ZARDOYA OTIS i A.E.S.A., amb la següent composició:

PER LA PART SOCIAL

Ramón Mañana Carril, Vicente Cerverá Bardoll, Luis Durán Carretero, José Luis Ordaz Cruz, Juan Andrés Tiburcio Herráez, Antonio Campos Pérez, Eduardo Huisa Arcos, Pedro Sevillano Vallejo, Raúl Sevilleja Ramos, Carlos Sevilleja Pérez, José Antonio Maldonado Ortega y Juan Arturo Díez Bustos.

PER LA DIRECCIÓ

Ángel Aledo Linos, Rafael Fernández Fernández, Francisco González Fernández, Silvino Martínez Martínez, José María Ávila Muñoz, Agustín Cáceres López, Magdalena Sancho Vega, Susana Alejo Fernández, Jesús Garrido Fernández y Luis Cabrera López.

Sobre la base dels acords adoptats, les deliberacions dels quals van començar el 31 de gener del present any, la Mesa Negociadora decideix enviar el nou text a l'autoritat laboral, als efectes vigents.

ÍNDEX

· CAPÍTOL I. Disposicions Generals

- Article 1 - Àmbit d'aplicació
- Article 2 - Durada, vigència i denúncia
- Article 3 - Vinculació als pactes

· CAPÍTOL II. Compensació, Absorció I Garantia Personal

- Article 4 - Compensació i absorció
- Article 5 - Garantia personal

· CAPÍTOL III. Organització del Treball

- Article 6 - Organització del treball
- Article 7 - Servei de guàrdies

· CAPÍTOL IV. Jornada, Vacances I Llicències

- Article 8 - Jornada
- Article 9 - Vacances
- Article 10 - Llicències i permisos

· CAPÍTOL V. Beneficis Socials

- Article 11 - Malaltia i accident
- Article 12 - Dona embarazada
- Article 13 - Assegurança voluntària
- Article 14 - Assegurança d'accident
- Article 15 - Premis per antiguitat
- Article 16 - Préstecs per a habitatge
- Article 17 - Bestreta personal
- Article 18 - Ajuda familiar
- Article 19 - Jubilació

· CAPÍTOL VI. Excedències

- Article 20 - Excedències

· **CAPÍTOL VII. Recursos Humans**

Article 21 - Comissió Paritària de formació

· **CAPÍTOL VIII. Retribucions, Compensacions i Forma de Pagament**

Article 22 - Retribució mínima garantida

Article 23 - Augments salarials

Article 24 - Augment per ascens

Article 25 - Configuració salarial

Article 26 - Antiguitat, pluses i hores extraordinàries

Article 27 - Pagament de nòmina

Article 28 - Pagues extraordinàries

Article 29 - Dietes i desplaçaments

· **CAPÍTOL IX. Seguretat, Salut laboral i Ambiental**

Principios generales

Article 30 - Delegats de Prevenció

Article 31 - Comitès de Seguretat i Salut

Article 32 - Materials de Seguretat

Article 33 - Responsabilitat en matèria de Seguretat

Article 34 - Roba de treball

Article 35 - Reconeixement mèdic

Article 36 - Comitè Intercentros de Seguretat, Salut Laboral i Ambiental

· **CAPÍTOL X. Representació del personal**

Article 37 - Representants del Personal

Article 38 -

Article 39 - Funcions dels Representants

Article 40 - Informacions als Representants

Article 41 - Mesures disciplinàries

Article 42 - Garanties

Article 43 - Reunions trimestrals

Article 44 - No Discriminació

Article 45 - Assemblees

Article 46 - Quota sindical

- CAPÍTOL XI. Comissió mixta de vigilància i interpretació del conveni i comissió coordinadora

 - Article 47 - Comissió Mixta de Vigilància i Interpretació del Conveni

 - Article 48 - Comissió Coordinadora

- CAPÍTOL XII

 - Article 49 - Desenvolupament professional

 - Article 50 - Mobilitat geogràfica

 - Article 51 - Categories professionals

- DISPOSICIÓ ADDICIONAL I

- DISPOSICIÓ ADDICIONAL II

- DISPOSICIÓ ADDICIONAL III – Ocupació

- DISPOSICIÓ ADDICIONAL IV

- DISPOSICIÓ ADDICIONAL V – Comissió de càrrega de treball

- DISPOSICIÓ ADDICIONAL VI – Pla D'Igualtat

- DISPOSICIÓ ADDICIONAL VII – Vacances

- DISPOSICIÓ ACLARIDORA

- ACTA ADDICIONAL AL XVI CONVENI COL·LECTIU

- DISPOSICIÓ ADDICIONAL ACLARIDORA

- ANNEX I - Retribució mínima garantida - Any 2008

- ANNEX II - Augments mínims garantits - Any 2008

- ANNEX I. Bis

- ANNEX II. Bis

NOTES

Les quantitats que apareixen en el present Conveni Col·lectiu se sobreentenen brutes. En tot el redactat del Conveni que faci referència al concepte "treballador" es considerarà, a tots els efectes i segons el seu article 44, tant treballador com a treballadora.

CAPÍTOL I - DISPOSICIONS GENERALS

Article 1 - Àmbit d'aplicació

· Àmbit territorial

El present Conveni Col·lectiu de Treball és d'aplicació en tot el territori de l'Estat i a tots els Centres de treball de l'Empresa excepte a la Fàbrica San Sebastián.

· Àmbit personal

L'àmbit personal és per a tots els treballadors dels centres de treball de Zardoya Otis, S.A. i A.E.S.A., inclosos en aquest Conveni, excepte Directors, Sotsdirectors i Delegats de Zona.

Article 2 - Durada, vigència i denúncia

El conveni començarà a regir des del moment de la signatura del mateix per ambdues parts independentment de la seva necessari posterior registre, dipòsit i publicació per l'autoritat laboral. Amb caràcter general tindrà caràcter retroactiu des del 1 de gener de 2008.

La durada d'aquest conveni serà des del 1 de gener de 2008 fins al 31 de desembre de l'any 2010, i la seva vigència fins a la signatura del pròxim Conveni Col·lectiu.

Amb una antelació mínima de tres mesos a la data del seu venciment podran ser iniciats per qualsevol de les parts, els tràmits oportuns per a la denúncia i negociació d'un nou conveni.

Pel que es refereix a la presentació de l'avantprojecte del XVII Conveni Col·lectiu, el procediment esmentat anteriorment serà també d'aplicació, sent la data a partir del dia 31 d'octubre de l'any 2010, iniciant-se les negociacions 15 dies més tard de la seva presentació.

Article 3 - Vinculació als pactes

El Conveni obliga a totes les persones incloses en el seu àmbit durant el temps de la seva vigència.

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació seran considerades globalment.

En el cas que una disposició legal pogués afectar als pactes en

conveni, les parts haurien de reunir-se en un termini màxim de 15 dies, a partir de la seva vigència, per a convenir l'ajustament que procedís.

Els treballadors d'altres companyies estrangeres del Grup Otis que treballin temporalment en territori espanyol para Zardoya Otis, S.A. o A.E.S.A. no percebran, per tots els conceptes que els siguin aplicables per la seva companyia de procedència, una retribució anual inferior a la qual resultaria d'aplicar aquest Conveni a igual categoria o assimilada.

CAPÍTOL II - COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ I GARANTIA PERSONAL

Article 4 - Compensació i absorció

Les retribucions establertes en aquest Conveni compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la naturalesa o l'origen de les mateixes.

Article 5 - Garantia personal

Les condicions més beneficioses vigents a 31 de desembre de 2007 es mantindran com garantia exclusivament "*ad personam*".

CAPÍTOL III - ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 6 - Organització del treball

A tenor del disposat en l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors, la facultat i responsabilitat d'organitzar el treball correspon a la Direcció de l'Empresa.

No obstant això, reconeixent que l'Empresa la componen tots els quals d'una manera o una altra treballen en ella amb la mateixa fi, la Direcció escoltarà preceptivament als representants legals dels treballadors en qualsevol suggeriment raonat que aportí solucions i plantejaments socioeconòmics de l'Empresa.

Entre les funcions, drets i obligacions dels representants dels treballadors que es desenvolupen més endavant, es destaquen:

- Emetre informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'Empresa de les decisions adoptades per aquesta sobre les següents qüestions:

- a) Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquelles.
- b) Reduccions de jornada, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions.
- c) Planes de formació professional de l'Empresa.
- d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.
- e) Estudi de temps, establiments de sistemes de cosines o incentius i valoració de llocs de treball.

Article 7 - Servei de guàrdies

Es garanteix la prestació del servei de guàrdia en la jornada del dissabte amb personal qualificat i suficient per a això, tal com es ve realitzant actualment. Així mateix en diumenges i festius on habitualment es venja realitzant, així com quan les circumstàncies del mercat de conservació en el nostre sector estimi necessària la modificació o establiment d'aquest servei.

L'organització del servei respecte al nombre de persones i hores necessàries es deixarà a l'acord del Director de Zona, amb els Comitès d'Empresa o Delegats de Personal.

Per a això, encara que la jornada ordinària sigui de dilluns a divendres, un limitat nombre de persones treballaran per a efectuar aquests serveis de guàrdia amb una de les dues següents compensacions:

a) Lliuraran el mateix nombre d'hores treballades en servei de guàrdia qualsevol dia de la setmana o setmanes següents, podent acumular, per a gaudir-les de continu, les hores corresponents de fins a quatre guàrdies. A part del pagament de les hores ordinàries treballades, cada treballador percebrà per cada guàrdia realitzada de cinc hores les següents quantitats:

- Per a l'any 2008: 40,87 euros
- Per a l'any 2009: les quantitats seran les de l'any 2008 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.
- Per a l'any 2010: les quantitats seran les de l'any 2009 incre-

mentades en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

b) Lliuraran el mateix nombre d'hores treballades en servei de guàrdia. La lliurança d'aquestes hores s'efectuarà en la setmana o setmanes següents a raó d'una hora diària continuada a elecció del treballador, percebent per cada cinc hores de guàrdia les quantitats següents:

- Para a l'any 2008: 59,18 euros
- Per a l'any 2009: les quantitats seran les de l'any 2008 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.
- Per a l'any 2010: les quantitats seran les de l'any 2009 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

El Director de Zona es posarà d'acord amb el treballador sobre la manera de llibranza, devent el Comitè o Delegat de Personal ratificar l'acord a fi de salvaguardar la lliure elecció de les seves representats.

En l'establiment de nous serveis, el Director de Zona informará als Comitès d'Empresa o Delegats de Personal dels mateixos, podent els treballadors afectats manifestar la seva opinió en aquesta reunió.

En cas de discrepància entre el Director de Zona i els Comitès d'Empresa o Delegats de Personal respecte a l'establiment del servei s'estarà al que dictaminin la Mesa de Vigilància i Interpretació del Conveni. En cas de no acord es realitzarà com anteriorment es feia.

Les condicions aquí pactades respecte a les guàrdies obliguen a les persones acollides al present Conveni, a exclusió de qualssevol altres condicions anteriors o futures, pactes de caràcter local o personal.

CAPÍTOL IV - JORNADA, VACANCES I LLICÈNCIES

Article 8 - Jornada

El nombre d'hores de treball efectiu serà, en tots els centres de treball:

- Any 2008: 1.720 hores
- Any 2009: 1.718 hores
- Any 2010: 1.716 hores

La reducció d'hores s'aplicarà a les hores d'entrada, excepte pacte en contrari entre els Directors de Zona i Comitès d'Empresa o Delegats de Personal.

Els calendaris seran objecte d'acord entre el Comitè d'Empresa o Delegats de Personal i la Direcció. En cas de no acord es mantindrà el calendari anterior. Si aquesta situació de no acord es dilata fins al 30 de Novembre dels anys 2008, 2009 i 2010, el romanent d'hores, si les hagués, favorables al treballador, seran gaudides de comú acord, tenint en compte que el seu gaudi no perjudiqui la marxa productiva del centre de treball.

En els centres de treball en els quals durant tot l'any estava establerta una jornada continuada i en els quals es va gaudir d'un descans de 15 minuts ("entrepà") amb consideració de temps efectiu de treball, es mantindrà.

Article 9 - Vacances

Els treballadors amb jornada de dilluns a divendres gaudiran d'un període anual de vacances retribuïdes de 23 dies laborables i els treballadors amb jornada de dilluns a dissabte de 27 dies laborables. El gaudi dels mateixos serà preferentment a l'estiu i d'una sola vegada. No obstant això, de mutu acord entre Empresa i treballador, aquests poden ser gaudits en dos períodes.

Als treballadors que sol·licitin la data de les vacances en el mes de març els seran notificades per l'Empresa abans del 31 de maig de cada any.

Els treballadors dels diferents fàbriques amb vacances col·lectives en període únic que estiguin en situació d'incapacitat temporal per raó d'accident laboral o malaltia amb hospitalització, abans del període de vacances tindran dret a gaudir-les dintre de l'any al finalitzar la baixa.

El còmput per al gaudi i l'import del període de vacances s'efectuarà per anys naturals, del 1 de gener a 31 de desembre.

Excepcionalment, en el cas que el treballador no hagués pogut gaudir tots els dies de vacances que li haguessin correspost durant l'any natural, tindrà dret a gaudir els dies que li restessin abans del 31 de gener de l'any següent. El treballador acordarà amb l'empresa la data de gaudi d'aquests dies.

En el primer any de prestació de serveis, de no correspondre's amb l'any natural complet, es tindrà dret al gaudi de la part proporcional de vacances corresponent al temps treballat realment durant el primer any.

Els treballadors incorporats abans del 1 de gener de 2008 es regiran pel disposat en la Disposició Addicional VII d'aquest Conveni.

Article 10 - Llicències i permisos

S'estableixen les següents llicències i permisos retribuïts a justificar:

a) Matrimoni: 18 dies naturals.

a bis) Matrimoni de pares, pares polítics, fills, germans, germans polítics, néts, avis: 1 dia natural.

b) Enllumenament d'esposa o companya: 3 dies laborables, podent ampliar-se a 3 dies naturals més en el cas d'existir complicacions greus o en cas de cesària.

El treballador podrà sol·licitar la meitat de les vacances acumulant-se a aquest període.

b bis) Adopció de fill: 3 dies per a les gestions necessàries.

c) Accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de cònjuge, company/a, pares, pares polítics, fills, fills polítics, néts, avis, avis polítics, germans, germans polítics: 2 dies laborables o 4 mitges jornades.

En el cas que l'afectat fos el cònjuge o company/a, pares i fills, i hagués necessitats que ho justifiquessin, el permís s'ampliarà en un dia laborable més o 2 mitges jornades.

d) Mort de cònjuge, company/a i fills: 5 dies naturals. Mort de pares, pares polítics, avis, néts, germans i germans polítics: 3 dies naturals.

Mort d'avis polítics: 2 dies naturals.

Mort d'oncles carnals: un dia natural.

En cas de mort de pares i germans, d'aquests 3 dies, almenys 2 seran laborables.

e) Trasllat de domicili habitual: 2 dies naturals.

f) Les treballadores per lactància d'un fill menor de 9 mesos tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions.

La dona per la seva voluntat podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

La dona igualment podrà substituir aquest dret per una acumulació del permís de lactància en jornades completes, previ acord amb l'empresa.

f bis) Els treballadors podran gaudir del permís de paternitat en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord amb l'empresa, i conforme es determini reglamentàriament.

g) En el cas de visita al metge de capçalera o especialista, en principi, s'abonarà el 100% prèviament justificada la consulta, però en els casos que, segons el parer de la Companyia, existeixi ús desmesurat, es posarà en coneixement del Comitè d'Empresa o Delegats de Personal i s'aplicarà el 85%. Si existís discrepància entre les parts es demanarà dictamen al metge d'Empresa o inspector mèdic de la Seguretat Social.

h) Per exàmens acadèmics i oficials degudament justificats; pel temps necessari sense que pugui excedir de dos dies naturals.

i) Per divorci o separació legal: un dia natural.

j) Per a la renovació del DNI i/o permís de conduir degudament justificat: el temps necessari.

k) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dintre de la jornada de treball

En els casos b), c) i d), els dies es computaran de la següent forma:

- Si el fet causant es produïx abans de les 12 del migdia es comptabilitzarà el dia complet.

· Si el fet causant es produïx després de les 12 del migdia, el permís es computarà a partir de l'endemà.

En els casos a bis), b), c) i d), si el desplaçament és superior a 300 quilòmetres o en el cas de les illes Balears i Canàries o Ceuta i Melilla, els desplaçaments entre illes o a la Península s'incrementaran en dos dies.

Els termes de company i companya recollits en aquest article concorden amb els d'una parella de fet inscrita en el registre corresponent, complint els requisits legals acord a la legislació local o autonòmica corresponent i presentant document acreditatiu d'aquesta inscripció. Aquesta situació haurà d'estar registrada en el Departament d'Administració de Personal. En cas que un treballador demostri la convivència amb la seva parella complint amb els requisits exposats en aquest paràgraf, adquirirà els mateixos drets que pertocquen el matrimoni.

El treballador tindrà dret als necessaris períodes d'absència al treball i aquests seran concedits de forma no remunerada, prèvia justificació, quan decideixi sotmetre's a tècniques de fertilització legalment autoritzades, quan acrediti la impossibilitat de l'embaràs per mitjans naturals, així com en cas d'embaràs per a sotmetre's a la tècnica de presència sanitària de la Seguretat Social.

Els treballadors tindran dret a 15 dies de permís no retribuït a l'any per motius justificats, sempre que no ho estiguin gaudint al mateix temps més del 5% de la plantilla del centre.

CAPÍTOL V - BENEFICIS SOCIALS

Article 11 - Malaltia i accident

Encara que les disposicions vigents (RDL 5/92 del 21 de juliol) determinen que en la prestació econòmica per incapacitat temporal (I.T.) en cas de malaltia comuna o accident no laboral, l'abonament del 60% de la base reguladora entre el 4º i el 15º dia, ambdós inclusivament, sigui a càrrec de l'Empresa, es complementarà aquesta prestació fins al 100% del RAG des del primer dia fins a l'alta metgessa del treballador, amb el límit màxim de 18 mesos.

En els casos d'accident laboral, descansos per maternitat, malaltia professional o malaltia comuna però que dugui aparellada hospitalització, es complementarà fins al 100% de la Retribució Anual Garantida (RAG) a partir del primer dia fins a l'alta metgessa del treballador i amb el límit màxim de 18 mesos.

Durant la vigència del Conveni, es farà seguiment trimestral de l'índex d'absentisme, que és el quocient de dividir el nombre de dies perduts per incapacitat temporal (I.T.) entre el nombre de persones terme mitjà en un any.

S'establix un **premi per reducció de l'absentisme** per a tots els treballadors que no hagin tingut cap dia baixa per Incapacitat Temporal (I.T.) derivada de malaltia comuna o accident no laboral durant l'any natural, d'acord amb les següents condicions:

- Que l'**índex d'absentisme** per Incapacitat Temporal (I.T.) derivada de malaltia comuna o accident no laboral del col·lectiu de treballadors subjectes a conveni sigui sempre inferior a 16 dies naturals.

- **Import:** S'establix un premi de 60 euros: quan el nombre de dies de baixa de IT per malaltia comuna o accident no laboral del col·lectiu de treballadors subjectes a conveni sigui un 10% inferior a l'índex a 31 de desembre de l'any anterior. Si l'índex d'absentisme del col·lectiu de treballadors subjecte a conveni fos inferior a 12 dies, aquest premi seria de 100 euros.

- **Abonament:** El premi per reducció de l'absentisme serà abonat, en el mes de febrer de cada any següent al venciment, quan es compleixi amb els paràmetres establerts.

Article 12 - Dona embarassada

La dona embarassada, previ informe del metge de l'Empresa, o de l'especialista, si aquell no existeix i quan la treballadora o l'Empresa ho sol·liciti, si desenvolupés un treball penós o perillós per al seu estat, la hi canviarà provisionalment del seu lloc de treball a altre més còmode, si ho hagués, sense risc per al seu estat, conservant el dret a reintegrar-se en el seu lloc, centre de treball i categoria originals.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances del centre de treball coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el permís de maternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en data distinta a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural que corresponguin.

Article 13 - Assegurança voluntària

L'Acta Addicional Aclaridora del XIV Conveni Col·lectiu de Zardoya Otis i AESA, que regula el finançament d'aquest Segur, roman en vigor en el no modificat pel present Conveni. Com norma d'equilibri, el cost de les pòlisses haurà de ser del 33,4% a càrrec del col·lectiu de treballadors acollits a dita segura voluntari i del 66,6% a càrrec de l'empresa.

Capital mínim:

El capital mínim de l'Assegurança Voluntària serà de 27.000 euros durant la vigència del Conveni.

Informació:

S'informarà als treballadors de nou ingrés perquè puguin acollir-se a l'assegurança voluntària en el moment de formalitzar el contracte de treball.

Normes i terminis d'adhesió:

Els treballadors de nou ingrés podran adherir-se en l'assegurança voluntària en el moment de la seva contractació, establint-se com termini màxim el moment que el seu contracte de treball temporal es transformi en indefinit.

Transcorregut el termini assenyalat en el paràgraf anterior, qual-sevol treballador menor de 32 anys que vulgui adherir-se a dita segura voluntari haurà d'abonar una quantitat única equivalent al nombre de quotes endarrerides des de la formalització del seu contracte indefinit fins a la seva adhesió a dita segura, amb un límit màxim de vint-i-quatre quotes mensuals, per l'import de la quota mensual vigent en la data de la seva adhesió en l'assegurança voluntària, i sempre d'acord amb la norma d'equilibri que regula aquest segur (33,4% a càrrec del col·lectiu de treballadors i del 66,6% a càrrec de l'empresa).

Els treballadors amb edat igual o superior als 32 anys, quan s'adhereixin a l'assegurança voluntària, tindrà dret a la totalitat de les cobertures del segur excepte la jubilació que serà un import directament proporcional als anys de serveis futurs des de la data d'adhesió i fins als 65 anys d'edat, d'acord amb la Taula 1 que figura en aquest article.

Cobertures:

Les cobertures previstes en l'Assegurança Voluntària, i que es regeixen d'acord als termes i condicions establertes en les pòlisses de segur, són les següents:

- **Assegurança de Vida:** en cas de defunció o incapacitat permanent total com empleat actiu i fins als 65 anys d'edat, els beneficiaris designats percebran un capital d'acord amb el disposat a continuació:

· *Defunció:* un Capital assegurat en aquest moment, l'import unitari del qual figura en el rebut de salaris i com a mínim la quantia establerta en el Conveni Col·lectiu.

· *Incapacitat Permanent Total:* En cas que a un treballador se li determini una incapacitat permanent total per al seu treball habitual que desemboqui en la percepció de la corresponent pensió per part de la Seguretat Social i que impliqui la rescissió del contracte de treball, sempre que no sigui possible trobar-li un lloc de treball d'acord amb les seves condicions físiques, tindrà dret a percebre el capital que tingués assegurat en aquest moment, l'import unitari del qual figura en el rebut de salaris i com a mínim la quantia establerta en el Conveni Col·lectiu.

- **Assegurança de Jubilació:** en cas de jubilació a l'arribar a els 65 anys d'edat, o abans si tingués dret a la jubilació anticipada, com empleat en l'empresa, el propi treballador rebrà un capital corresponent al 71% de l'import unitari que figura en el rebut de salaris en aquest moment, o la part proporcional corresponent segons l'edat amb la qual es va adherir al Segur, tenint en compte els anys de serveis futurs des de la data d'adhesió fins als 65 anys d'edat, com estableix la Taula 1.

Taula 1

Edat (*)	% (**)	Edat (*)	% (**)	Edat (*)	% (**)	Edat (*)	% (**)
Fins 31	71%	40	53%	49	35%	58	17%
32	69%	41	51%	50	33%	59	15%
33	67%	42	49%	51	31%	60	13%
34	65%	43	47%	52	29%	61	11%
35	63%	44	45%	53	27%	62	9%
36	61%	45	43%	54	25%	63	7%
37	59%	46	41%	55	23%	64	5%
38	57%	47	39%	56	21%	65	3%
39	55%	48	37%	57	19%	major 65	0%

* Edat en la data d'adhesió al segur

** Percentatge de Capital a la Jubilació

En cas de baixa en l'empresa amb anterioritat als 65 anys d'edat per causa distinta als supòsits contemplats en aquest article o per jubilació posterior a la mateixa, els drets econòmics a favor del treballador seran igual al 33,4% del capital assegurat a la jubilació segons figura en el certificat de segur emès per l'entitat asseguradora i que es pagaran a l'acreditar la jubilació efectiva per la Seguretat Social.

La cobertura d'aquesta Assegurança Voluntària és addicional al Segur d'Accident descrit en l'article següent.

Article 14 - Assegurança d'accident

L'empresa subscriurà una pòlissa de segur d'accidents amb el cost de la mateixa íntegrament al seu càrrec i a favor dels treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

Les cobertures previstes són:

a) Defunció:

En cas de defunció derivada d'accident durant les 24 hores del dia o malaltia professional, els beneficiaris designats percebran dos capitals, l'import unitari dels quals figura en el rebut de salaris.

b) Incapacitat Permanent Total:

En cas que a un treballador se li determini una incapacitat per-

manent total derivada d'accident durant les 24 hores del dia o malaltia professional, que desemboqui en la percepció de la corresponent pensió per part de la Seguretat Social i que impliqui la rescissió del contracte de treball, sempre que no sigui possible trobar-li un lloc de treball d'acord amb les seves condicions físiques, tindrà dret a percebre un capital l'import unitari del qual figura en el rebut de salaris.

Per a ambdues cobertures el capital mínim del segur serà de 27.000 euros durant la vigència del Conveni.

Quadre resum dels capitals assegurats en els articles 13 i 14 del present conveni: "Article 13 - Assegurança voluntaria" i "Article 14 - Assegurança d'accident"

Causa de la baixa en l'empresa	Nombre de capitals: Assegurança voluntaria	Nombre de capitals: Assegurança d'accident	Nombre de capitals: TOTAL
Incapacitat Permanent Total per malaltia comuna	1 capital	--	1 capital
Incapacitat Permanent Total per accident o malaltia professional	1 capital	1 capital	2 capitals
Defunció per malaltia comuna	1 capital	--	1 capital
Defunció per accident o malaltia professional	1 capital	2 capitals	3 capitals

Article 15 - Premis per antiguitat

En la data de compliment s'abonaran els següents premis per a l'any 2008:

- 20 anys: 292,18 euros
- 25 anys: 372,69 euros
- 30 anys: 439,84 euros
- 35 anys: 487,68 euros
- 40 anys: 538,31 euros
- 45 anys: 588,89 euros
- 50 anys: 699,30 euros

Per a l'any 2009 les quantitats seran les de l'any 2008 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

Per a l'any 2010 les quantitats seran les de l'any 2009 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

Article 16 - Préstecs per a habitatge

El fons serà:

- Any 2008: 375.903 euros.
- Any 2009: 375.903 euros.
- Any 2010: 375.903 euros.

La quantia del préstec per a aquells casos d'adquisició de primer habitatge o desnonament serà para:

- Any 2008: 9.000 euros.
- Any 2009: 9.000 euros.
- Any 2010: 9.000 euros.

Per a altres casos que tinguin relació amb aquest capítol, com reforma d'habitatge, plantar cara a préstecs hipotecaris, etc., la quantia del préstec serà del 50% del cost que li representi a l'interessat, amb un límit màxim de:

- Any 2008: 2.000 euros.
- Any 2009: 2.000 euros.
- Any 2010: 2.000 euros.

REGLAMENT

1º/ - El préstec d'habitatge només es donarà per al primer habitatge, no per a ampliacions d'habitatge ni per necessitat de major espai. No obstant això s'entendrà també com primer habitatge quan concorrin les següents situacions:

a) Separació o divorci, judicialment reconegut, on l'habitatge del matrimoni sigui lliurada al cònjuge o no es pugui alienar en el moment de la separació i el treballador de Zardoya Otis, S. a. tingui necessitats d'altre habitatge.

b) Quan per circumstàncies alienes a la voluntat del treballador, l'habitatge habitual en la qual habita, sofreixi desperfectes legalment reconeguts, que li impedeixin seguir vivint en la mateixa, com incendi, terratrèmols, riuades, inundacions o qualsevol altra causa similar.

2º/ - Els Comitès d'Empresa o Delegats de Personal i la Direcció comprovaran la veracitat en les dades aportades per a la sol·li-

cidut dels préstecs.

3º/ - En cas que aquest préstec sigui lliurat i es comprovi amb posterioritat que hi ha hagut engany o dolenta fe per part del peticionari, aquest retornarà el préstec amb iguals interessos del mercat a aquesta data, els quals repercutiran en el fons de préstecs d'habitatge i no tindrà dret a cap altre préstec en els 10 anys següents.

En cas de defunció del treballador, es condonarà el préstec pendent per part de l'Empresa.

Cadascun dels préstecs pels anteriors conceptes reportaran un interès anual del 2,0%. Aquest interès serà incorporat al fons amb la finalitat de donar-li major mobilitat, sense que això suposi creixement del mateix.

L'amortització dels préstecs s'efectuarà d'acord a la següent taula:

- Fins a un RAG de :
 - 24.000,00 euros: 6,00%
 - 25.000,00 euros: 6,50%
 - 26.000,00 euros: 7,00%
 - 27.000,00 euros: 7,50%
 - 28.000,00 euros: 8,00%
 - 29.000,00 euros: 8,50%
 - 30.000,00 euros: 9,00%
 - 31.000,00 euros: 9,50%
 - Des de 31.000,00 euros: 10,00%

Serà condició necessària l'emissió d'un informe del Comitè d'Empresa o Delegats de Personal, acompanyant la sol·licitud del préstec.

Els treballadors amb contractes temporals que percebessin préstecs d'habitatge haurien de reintegrar-los prorrateando el seu import mes a mes des de la data de concessió fins a la data de finalització del seu contracte.

El Reglament aprovat servirà per a establir l'ordre de prioritat per a l'adjudicació del préstec.

La resolució aprovada serà comunicada als Comitès d'Empresa o Delegats de Personal i al cap de l'interessat.

Article 17 - Bestreta personal

Per a aquells treballadors que ho sol·licitin, se'ls concedirà una

bestreta personal per una quantia no superior a 1.200 euros. El termini per a la devolució del mateix serà de dotze mesos.

S'establix un fons anual de 144.000 euros. La concessió de bestretes no excedirà en el seu conjunt de l'import establert en aquest fons.

Com criteris d'aplicació en la concessió de les bestretes personals, es concediran per ordre cronològic de petició i es tindrà en compte el nombre de bestretes sol·licitades. No podrà sol·licitar-se una nova bestreta fins a transcorregut dotze mesos des de la sol·licitud del precedent i la devolució íntegra del mateix.

Article 18 - Ajuda familiar

a) Per a aquells treballadors amb fills que tinguin dificultats físiques o psíquiques o sensorials, existirà un fons amb destinació Any a la subvenció de la formació i educació especialitzada dels mateixos:

- Any 2008: 36.225 euros.
- Any 2009: 36.225 euros.
- Any 2010: 36.225 euros.

La subvenció consistirà en l'abonament del 100% de les factures que per aquest concepte de formació i educació especialitzada es produeixin, amb un límit mensual de:

- Any 2008: 180 euros.
- Any 2009: 180 euros.
- Any 2010: 180 euros.

Aquesta subvenció serà abonada fins que els fills arribin a l'edat de 25 anys. En situacions excepcionals s'estudiaran els casos de més edat o parents en primer grau al seu càrrec i tutela.

Per a tenir dret a aquesta prestació el treballador haurà d'acreditar sota informe mèdic de la Seguretat Social o estaments oficials, el grau d'incapacitat física o psíquica. Si el grau és inferior a l'establert per la Llei no tindrà dret.

b) Com mitjà d'ajuda als treballadors que tinguin fills en edat escolar o en guarderies o que accedeixin o cursin estudis en la Universitat es crea un fons de:

- Any 2008: 201.359 euros.
- Any 2009: 201.359 euros.
- Any 2010: 201.359 euros

Es manté el reglament a tal fi acordat.

Article 19 - Jubilació

Tot treballador que abans del 31 de desembre de 2010, tingui compliments 61 anys d'edat o més, i tingui dret a percebre de la Seguretat Social pensió de jubilació, podrà optar per jubilar-se, percebent un complement invariable a càrrec de l'Empresa que cobreixi fins al 100 per 100 de la pensió de la Seguretat Social, que li correspondria en aquest moment d'haver tingut l'edat de 65 anys.

La quantia del complement a càrrec de l'Empresa no es veurà afectada, encara que per disposicions legals o reglamentàries variessin les prestacions de la Seguretat Social.

En casos especials i de mutu acord amb la Direcció de l'Empresa, els treballadors, podran jubilar-se als seixanta anys d'edat, amb els mateixos requisits i en les mateixes condicions que anteriorment es descriuen.

El complement es percebrà únicament fins a arribar a l'edat de 65 anys, en el moment dels quals s'estableix per al treballador jubilat un premi consistent en les següents mensualitats de la seva RAG, revaloritzat d'acord amb l'IPC interanual des de la seva jubilació, fins als 65 anys, prorrateando per al càlcul de la mensualitat les pagues extraordinàries, vigent en la data de jubilació.

- Jubilat als 60 anys: 12 mensualitats
- Jubilat als 61 anys: 10 mensualitats
- Jubilat als 62 anys: 8 mensualitats
- Jubilat als 63 anys: 6 mensualitats
- Jubilat als 64 anys: 4 mensualitats

El treballador podrà optar per cobrar el premi corresponent en el moment de la seva jubilació, o als 65 anys revaloritzades les mensualitats d'acord amb l'IPC interanual.

En el cas que un jubilat a partir de 1 de gener de 2008 morís abans de complir els 65 anys, els seus beneficiaris legals, percebran la totalitat de les mensualitats que li haguessin correspost cobrar a l'edat de 65 anys revaloritzades d'acord amb l'IPC interanual, des de la data de la seva jubilació fins a la de la seva defunció.

CAPÍTOL VI - EXCEDÈNCIES

Article 20 - Excedències

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

1/ La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic, sindical o polític de nivell autonòmic, provincial o municipal. El reingrés haurà de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2/ El treballador amb, almenys, una antiguitat en l'Empresa d'un any, té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària, per un termini, no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

CAPÍTOL VII – RECURSOS HUMANS

Article 21 - Comissió Paritària de formació

Amb la finalitat de potenciar la formació de tots els quals componen l'Empresa, es crea una Comissió Paritària composta per tres membres de la Part Social i tres de la Direcció.

Aquesta Comissió tindrà com funció participar en l'elaboració de propostes de les bases i criteris referent al Pla de Formació presentat per a la Fundació Tripartita pel que fa als següents punts:

- Detecció de les necessitats de formació.
- Prioritats d'accions de formació.
- Accions formatives dels col·lectius.
- Pla Estratègic de Formació i el seu seguiment.
- Control i seguiment de les propostes de formació elaborades pel comitè Intercentros de Seguretat i Salut Laboral.

Aquesta Comissió es reunirà tres vegades a l'any i, abans de cada reunió, haurà d'elaborar un ordre del dia previ que possibiliti una major operativitat de les mateixes.

CAPÍTOL VIII - RETRIBUCIONS, COMPENSACIONS I FORMA DE PAGAMENT

Article 22 - Retribució mínima garantida

Les retribucions mínimes garantides per a cada categoria professional per a l'any 2008 seran les quals figuren en la columna B de l'ANNEX I.

Per a l'any 2009 les quantitats seran incrementades sobre les de l'any 2008 en l'IPC projectat més la quantitat equivalent a 1,70 punts sobre la RMG de la categoria d'especialista de 2008.

Per a l'any 2010 les quantitats seran incrementades sobre les de l'any 2009 en l'IPC projectat més la quantitat equivalent a 1,70 punts sobre la RMG de la categoria d'especialista de 2009.

En aquestes retribucions mínimes garantides s'inclouen tots els conceptes retributius amb excepció de l'antiguitat, plus de perillositat, plus de cap d'equip, altre pluses reconeguts en el present conveni, paga de març i paga d'octubre.

Article 23 - Augments salarials

Els augments mínims garantits per a l'any 2008 per tots els conceptes sobre les retribucions al 31 de desembre de 2007 excepte la major antiguitat que s'acrediti en els successius anys, són les quals figuren en la taula de l'ANNEX II.

Per a l'any 2009 els augments mínims garantits seran calculats sobre les taules de R.M.G. de l'any 2008 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més la quantitat equivalent a 1,70 punts sobre la RMG de la categoria d'especialista de 2008.

Per a l'any 2010 els augments mínims garantits seran calculats sobre les taules de R.M.G. de l'any 2009 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més la quantitat equivalent a 1,70 punts sobre la RMG de la categoria d'especialista de 2009.

Clàusula de revisió

Per a 2008:

En cas que el Índice de Preus al Consum (I.P.C.) establert per l'Institut Nacional d'Estadística (I.N.I.) registrés al 31 de desembre de 2008 un increment respecte al 31 de desembre de 2007 superior al 2,4%, tan

aviat es constati oficialment aquesta circumstància, s'abonarà amb caràcter retroactiu des del 1 de gener de 2008 un augment sobre les taules de la R.M.G. equivalent a l'excés sobre la indicada xifra. Per a portar-lo a terme es prendran com referència les taules de la R.M.G. utilitzades per a realitzar els augments pactats per a 2008. Aquest augment es consolidarà en les taules salarials de la R.M.G. que serviran de base per al càlcul de l'augment pactat per a l'any 2009.

Els pluses i altres aspectes salarials, excepte les pagues de Març i Octubre, s'actualitzaran sense caràcter retroactiu amb l'excés d'augment de l'IPC des del 2,4% i serviran de base per al càlcul de l'augment pactat per a l'any 2009.

Per a 2009:

En cas que el Índice de Preus al Consum (I.P.C.) establert per l'Institut Nacional d'Estadística (I.N.I.) registrés al 31 de desembre de 2009 un increment respecte al 31 de desembre de 2008 superior a l'IPC projectat mes 0,4 punts, tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància, s'abonarà amb caràcter retroactiu des del 1 de gener de 2009 un augment equivalent a l'excés que sobre aquesta xifra hagi sofert l'I.P.C. Per a portar-lo a terme es prendran com referència les taules de la R.M.G. utilitzades per a realitzar els augments pactats per a 2009. Aquest augment es consolidarà en les taules salarials de la R.M.G. al 31 de desembre de 2009.

Els pluses i altres aspectes salarials, excepte les pagues de Març i Octubre, s'actualitzaran amb l'excés d'augment de l'IPC des de l'IPC projectat mes 0,4 punts amb efectes del 31 de desembre de 2009 i serviran de base per al càlcul de l'augment pactat per a l'any 2010.

Per a 2010:

En cas que l'Índex de Preus al Consum (I.P.C.) establert per l'Institut Nacional d'Estadística (I.N.I.) registrés al 31 de desembre de 2010 un increment respecte al 31 de desembre de 2009 superior a l'IPC projectat mes 0,3 punts, tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància, s'abonarà amb caràcter retroactiu des del 1 de gener de 2010 un augment equivalent a l'excés que sobre aquesta xifra hagi sofert

l'I.P.C. Per a portar-lo a terme es prendran com referència les taules de la R.M.G. utilitzades per a realitzar els augments pactats per a 2010. Aquest augment es consolidarà en les taules salarials de la R.M.G. al 31 de desembre de 2010.

Els pluses i altres aspectes salarials, excepte les pagues de Març i Octubre, s'actualitzaran amb l'excés d'augment de l'IPC des de l'IPC projectat més 0,3 punts amb efectes del 31 de desembre de 2010.

Article 24 - Augment per ascens

Qualsevol ascens que es produeixi durà aparellat el qual com a mínim se li apliqui un augment salarial equivalent al 25 % de la diferència existent entre la retribució mínima garantida de la seva categoria i la corresponent a la immediata superior.

Article 25 - Configuració salarial

Salari base

- Per a l'any 2008 i per a cada categoria professional serà el qual figura en la columna A de l'ANNEX I.
- Per a l'any 2009 serà el de l'any 2008 incrementat en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.
- Per a l'any 2010 serà el de l'any 2009 incrementat en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

Plus de conveni

Serà la diferència entre la columna "A" i la "B".

Millora de conveni

Una vegada aplicats sobre les retribucions del conveni anterior, els augments mínims garantits que figuren en l'ANNEX II, la quantia que excedeixi, excepte antiguitat i "millora d'antiguitat" de les retribucions mínimes garantides per categoria professional que figuren en la columna B de l'ANNEX I, es denominarà "millora de conveni".

Article 26 - Antiguitat, pluses i hores extraordinàries

1) Plus d'antiguitat

L'antiguitat queda unificada en cicles quinquennals amb valor fix únic, per a totes les categories, de:

- Per a l'any 2008: 26,46 € per quinquenni per catorze pagues.
- Per a l'any 2009: les quantitats es calcularan sobre les de l'any 2008 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.
- Per a l'any 2010: les quantitats es calcularan sobre les de l'any 2009 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

A partir de 1 de gener de 2009, per a l'import dels nous cicles quinquennals, se seguirà el següent criteri:

- Els treballadors que compleixin un nou cicle quinquennal dintre de la primera quinzena del mes (1-15), reportaran i començaran a percebre l'import del nou quinquenni en el mes que compleixin els cinc anys.

- Els treballadors que compleixin un nou cicle quinquennal dintre de la segona quinzena del mes (16-31), reportaran i començaran a percebre l'import del nou quinquenni a partir del mes següent que compleixin els cinc anys.

- Qui vinguessin percebent fins al 31 de desembre de 1985 en concepte d'antiguitat per qualsevol tipus de cicle, valors totals superiors a 9,02 euros per 14 pagues, consolidaran la diferència al seu favor en concepte de "millora d'antiguitat" que tindrà caràcter fix, de quantia inalterable, no absorbible ni compensable.

2) Plus de cap d'equip

El plus de cap d'equip, categoria vigent en el nostre conveni, s'establix en un import equivalent al 20% del salari base més antiguitat.

Quan un operari ocupi funcions de cap d'equip durant un període d'un any consecutiu o de tres anys en períodes alterns, si després cessa en la seva funció, se li mantindrà el plus de cap d'equip fins que pel seu ascens a superior categoria quedi aquella superada.

3) Plus de perillositat

El plus de perillositat s'establix en un import equivalent al 10% del salari base (columna A de l'annex I) més antiguitat dividit per 425 i multiplicat per 299.

Aquelles persones que no cobrin aquest plus, percebran les quantitats de:

- Per a l'any 2008: 24,40 euros mensuals per catorze pagues, que no tindrà naturalesa d'inalterable.
- Per a l'any 2009: la quantitat es calcularà sobre la de l'any 2008 incrementada en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.
- Per a l'any 2010: la quantitat es calcularà sobre la de l'any 2009 incrementada en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

4) Plus de insularitat

Per a tots els treballadors que tinguin fixada la seva residència en les Illes Balears o Canàries s'establirà un plus de insularitat consistent en:

- Per a l'any 2008: 103,39 euros mensuals per catorze pagues.
- Per a l'any 2009: la quantitat es calcularà sobre la de l'any 2008 incrementada en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.
- Per a l'any 2010: la quantitat es calcularà sobre la de l'any 2009 incrementada en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

Aquest plus tindrà vigència mentre el treballador mantingui la seva residència en les Illes. En cas que el treballador deixés de residir en aquestes Illes, aquest Plus desapareixerà.

5) Plus de Ceuta i Melilla

S'abonarà en els termes assenyalats en l'Ordre del 20 de març de 1975.

Queden anul·lats tots aquells pluses salarials o extrasalarials continguts en els convenis provincials.

6) Hores extraordinàries

Ambdues parts estan d'acord que s'ha d'anar a la major reducció d'hores extraordinàries.

Mensualment es facilitarà relació de les hores extraordinàries realitzades, distribuïdes per seccions i quan el Comitè o Delegats de Per-

sonal ho sol·licitin, s'ampliarà aquesta informació.

El valor de l'hora extraordinària és el 175% de l'hora ordinària.

Article 27 - Pagament de nòmina

El pagament de nòmina per a tot el personal serà mensual. Els conceptes variables del personal seran abonats en la nòmina del mes següent al que es produeixin. En cas de discrepància entre treballador i Empresa quant a la justificació d'aquests conceptes variables, al treballador se li abonaran els salaris, quedant pendent solament aquests conceptes en discussió fins a la seva definitiva solució.

Article 28 - Pagues extraordinàries

S'estableixen dues pagues extraordinàries anuals de 30 dies de salari, que s'abonaran el 15 de juliol i el 15 de desembre com a màxim.

PAGA DE MARÇ

S'establix una paga extraordinària, abonable abans del 15 de març per a totes les categories en:

- Per a l'any 2008: 1.453,99 euros.
- Per a l'any 2009: la quantitat es calcularà sobre la de l'any 2008 incrementada en un percentatge igual a l'IPC projectat més 0,5 punts.
- Per a l'any 2010: la quantitat es calcularà sobre la de l'any 2009 incrementada en un percentatge igual a l'IPC projectat més 0,5 punts.

PAGA D'OCTUBRE

S'establix una paga extraordinària, abonable abans del 15 d'octubre per a totes les categories en:

- Any 2008: 1.321,16 euros.
- Any 2009: 1.471,16 euros.
- Any 2010: 1.651,16 euros.

L'import de la paga d'Octubre serà absorbit i compensat en cas que per Llei s'establís una paga de beneficis.

Al personal que en aquestes dates dugui menys d'un any, se li abonaran en proporció al temps en alta.

El personal que tingui assenyalades les vacances en el període d'abonament de les citades pagues, podrà demanar una bestreta sobre les mateixes, sempre que es faci amb 15 dies d'antelació a la data desitjada per al cobrament.

Article 29 - Dietes i desplaçaments

Les dietes queden establertes en la següent forma:

Mitja dieta

En l'any 2008: 13,48 euros.

Es facilitaran, a més, despeses de viatge i diferència de temps si aquest es realitza fora de la jornada laboral. S'aplicarà a partir del límit de tarifa normal de taxis.

Dieta sense pernoctar

En l'any 2008 27,08 euros.

No es percebran despeses ni temps de viatge.

Dieta completa

En l'any 2008: 56,93 euros.

Des del primer dia. A més, s'inclou l'allotjament en un hotel de tres estrelles, en règim d'allotjament, d'acord amb la política establerta per l'Empresa.

Per a l'any 2009 les quantitats es calcularan sobre les de l'any 2008 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

Per a l'any 2010 les quantitats es calcularan sobre les de l'any 2009 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

Els límits màxims d'aplicació de la mitja dieta i dieta sense pernoctar s'acordaran amb els Comitès d'Empresa o Delegats de Personal.

En els desplaçaments que de forma contínua obliguin al treballador a pernoctar fora del seu domicili com a mínim un mes, aquest tindrà dret a dies hàbils de permís retribuït, així com a les despeses de viatge, preferentment amb avió, per a retornar a la seva destinació d'acord amb la durada del desplaçament.

Aquests dies hàbils no inclouen hores de desplaçament, les quals seran considerades i retribuïdes com hores de viatge.

1/ Igual o major que un mes i inferior a dos : un dia hàbil al terme.

2/ Major de dos mesos. En aquest cas es considera:

a) Major de dos mesos i inferior a tres: Tres dies al finalitzar el desplaçament, o Dos dies als dos mesos del desplaçament (amb volta a casa per al seu gaudi i posterior reincorporació) i cap a la terminació del desplaçament.

b) Igual o major de tres mesos i inferior a quatre: Quatre dies als dos mesos del desplaçament (amb volta a casa per al seu gaudi i posterior reincorporació) i dues a la terminació del desplaçament.

Es procurarà que cap treballador estigui desplaçat més de tres mesos continuats dintre del període d'un any, tret que el propi treballador no tingui inconvenient a excedir aquest període.

Tot treballador que per necessitat de l'Empresa hagi de ser desplaçat, haurà de ser avisat amb una setmana d'antelació com a mínim, salvo en casos d'emergència.

Si per circumstàncies especials les despeses originades pel desplaçament sobrepassen l'import de les dietes, l'excés haurà de ser abonat per l'Empresa, previ coneixement de la mateixa i posterior justificació dels treballadors.

CAPÍTOL IX - SEGURETAT, SALUT LABORAL I AMBIENTAL

PRINCIPIS GENERALS

La Direcció i els Representants dels Treballadors consideren que la promoció de la Seguretat i la protecció de la salut dels treballadors de Zardoya Otis i A.E.S.A. són aspectes fonamentals dintre de l'activitat de l'Empresa, encaminades a la millora de la qualitat de vida en el treball.

S'entén per "Seguretat" tot el que es refereix que les condicions de disseny, fabricació, mètodes de treball, formació de personal, màquines i elements de la indústria siguin tals que s'impedeixi, en la mesura del previsible que es produeixin accidents.

S'entén per "Salut laboral i ambiental" tot el que es refereix que les condicions mediambientals de treball siguin tals que s'evitin, en la mesura del tècnicament possible, agressions als treballadors per agents

físics, químics, biològics o psicosociales.

Per a assolir l'anterior, la Direcció, amb la participació de la Representació dels Treballadors, aplicarà les mesures preventives amb la finalitat de millorar les condicions de treball segons els següents principis generals:

- a) Evitar els riscos.
- b) Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- c) Combatre els riscos a l'origen.
- d) Substituir el perillós pel que comporti poc o cap perill.
- e) Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.

Article 30 - Delegats de Prevenció

Delegats de Prevenció són els treballadors, triats per i entre els Comitès d'Empresa o Delegats de Personal, amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

Es nomenarà un Delegat de Prevenció en cada Delegació Local i Agència on hagi Representant Legal dels treballadors.

Es considera temps efectiu de treball, sense imputació al crèdit horari (art. 37 de Conveni) el temps dedicat a visita a obres, rutes i seccions.

Competències

Són competències dels Delegats de Prevenció:

- a) Col·laborar amb la Direcció de l'Empresa en la millora de l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per l'Empresari, amb caràcter previ a la seva execució, sobre les decisions que es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.
- d) Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- e) Rebre mensualment informació relativa a:
 - Accidents amb baixa i sense baixa de la seva D. Zona, Fàbrica o Oficina Central.

- Estadístiques de Seguretat
- Noves tecnologies i organització del treball que tinguin repercussió sobre la seguretat dels treballadors.
- Documents que tinguin incidència en les condicions de seguretat i salut laboral.

f) Els Delegats de Prevenció dedicaran 1 dia al mes per a efectuar una revisió d'obres, rutes o seccions, emetent informe que lliuraran al responsable del centre de treball i enviaran còpia al Secretari del Comitè de Seguretat i Salut corresponent.

Si per circumstàncies anormals es requerís en alguna ocasió dedicar més d'un dia al mes per a aquestes revisions, s'ampliarà dit termini de comú acord amb la Direcció corresponent.

Aquell centre que no hagi Delegat de Prevenció estarà representat pel comitè de Seguretat i Salut de la Direcció de Zona.

Facultats

A més de les recollides en l'article 36 Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, els Delegats de Prevenció tindran les següents facultats:

- Podran ordenar la paralització immediata del treball si estimen que existeix un risc greu i imminent d'accident informant immediatament a la Direcció i a l'Autoritat Laboral, la qual en 24 hores anul·larà o ratificarà la paralització acordada.

- Proposar aquelles mesures que creen necessàries per a aconseguir la reducció de la accidentabilitat.

- Acudir quan siguin requerits a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.

- Els Delegats de Prevenció haurien de rebre cursos de formació en Seguretat i Salut Laboral, impartits per organitzacions competents.

- Podran sol·licitar altres cursos de formació en aquestes matèries davant l'Empresa, Organitzacions Sindicals o Organismes oficials.

Article 31 - Comitès de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de

l'Empresa, en matèria de prevenció de riscos.

Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut en cadascuna de les Adreces de Zona, en les Fàbriques de Madrid i Munguía i en Oficines Centrals.

La composició del Comitè de Seguretat i Salut serà:

- 4 Delegats de Prevenció com a màxim. En les Direccions de Zona uneixo com a mínim serà de la Seu de Zona.
- Igual nombre de membres de la Direcció, un dels quals serà el Director de Zona, el Director de Fàbrica o el Director de Recursos Humans en Oficines Centrals.

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà una reunió al mes com a mínim, en la qual es tractaran exclusivament qüestions relacionades directament amb la seguretat, podent ser convocades altres amb caràcter extraordinari, sempre que la gravetat del cas ho requereixi.

Serà considerat com temps efectiu de treball sense imputació al crèdit horari (art. 37 Conveni) el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.

Donada la composició paritària dels Comitès de Seguretat i Salut, tindran caràcter executiu les decisions que s'adoptin per unanimitat, tant en reunions ordinàries com extraordinàries.

Competències

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les següents competències:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'Empresa. A aquest efecte, en la seva seno es debatran, abans de la seva posada en pràctica i referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció dels riscos, proposant a l'Empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

c) Aquell centre que per qualsevol circumstància no existeixi Delegat de Prevenció, estarà representat pel comitè de Seguretat i Salut de la Direcció de Zona.

Facultats

En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut estarà facultat per a:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el lloc de treball, realitzant a aquest efecte les visites que estimi oportunes.

b) Conèixer quants documents i informes relatius a les condicions de treball siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del Servei de Prevenció, si escau.

c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a fi de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

d) Conèixer i informar la memòria i programació anual del Servei de Prevenció.

Article 32 - Materials de Seguretat

La Direcció lliurarà al treballador el material de Seguretat necessari per a realitzar el seu treball. Aquests materials estaran certificats per a les situacions que s'utilitzin.

Les eines i útils han d'arribar als treballadors en condicions d'ús, complets i respectant les mesures de seguretat.

Es mantindran al dia les fitxes dels materials de seguretat, d'ús individual i col·lectiu (com grups, eines, bastides, equips CM i CMH, etc.) el control dels quals ha de realitzar-lo el Comitè de Seguretat i Salut o Delegats de Prevenció.

Es lliuraran dos micos tèrmics a Muntatge i Reparacions i als operaris de fàbriques que ho precisin, i es canviaran quan es deteriorin.

Les botes de seguretat es lliuraran cada 12 mesos. Es reposaran quan es deteriorin.

Els aparells d'hissar seran revisats, amb certificat de l'empresa

que efectui aquestes revisions i en cap cas podrà utilitzar-se un aparell d'hissar que excedeixi 3 mesos des de la data de revisió.

Article 33 - Responsabilitat en matèria de Seguretat

La Direcció de l'Empresa és responsable de garantir la Seguretat i Salut dels treballadors al seu servei en els aspectes relacionats amb el treball.

Tot treballador que vagi a realitzar un treball i que consideri que aquest no reuneix les condicions de seguretat necessàries, informará a una persona de la seva línia. Si no hagués o no pogués donar-li solució, reclamarà la presència del Delegat de Prevenció si ho hagués o d'un membre del Comitè de Seguretat i Salut.

Article 34 - Roba de treball

***Per als anys 2008, 2009 i 2010, el lliurament anual de roba de treball serà la següent:**

Prenda	Manteniment	Muntatge/Reparacions	Fabricació
Polos	3	2	2
Pantalons	2	--	2
Bussos	--	2	--
Jaqueta	1	--	--
Folro Polar (*)	1	--	1
Sabates	1	--	--

(*) Durant el 2008, el folro polar serà substituït per un jersei.

El lliurament de la roba de treball i del calçat, serà de caràcter anual, excepte les jaquetes que serà cada tres anys. Quan es consideri necessari, es dotarà de jaqueta al personal de muntatge. Els impermeables i armilles antifred es continuaran lliurant igual que en l'actualitat.

A més del ja establert quant a la dotació de roba de treball, l'Empresa considerarà la necessitat de millorar la qualitat, imatge i adaptació de la roba a cada tipus de climatologia.

Quan per raons de treball es deteriori la roba o calçat, aquests seran reposats el més aviat.

Es dotarà de bates al personal d'oficines que ho sol·liciti, bé entès que el rebut d'aquesta peça obliga al seu ús.

S'establirà un paquet de roba de treball per als treballadors de nova incorporació, que inclou les següents peces de treball:

Prenda	Manteniment	Muntatge / Reparacions	Fabricació
Polos	3	3	3
Pantalons	3	--	3
Bussos	--	3	--
Jaqueta	1	--	--
Folro Polar (*)	2	--	2
Sabates	1	--	--
Abric	1	1 (*)	1 (*)

(*) quan es consideri necessari

Aquells treballadors que realitzin activitats alternatives de manteniment, muntatge i reparacions disposaran de les peces restants: 2 bussos.

A més, d'acord amb l'article 32, a les noves incorporacions se'ls lliuraran dos micos tèrmics a Muntatge i Reparacions i als operaris de fàbriques que ho precisin, i es canviaran quan es deteriorin.

Article 35 - Reconeixement mèdic

Tot el personal de l'Empresa té dret a passar un reconeixement mèdic anual, per a això l'Empresa disposarà al seu càrrec dels mitjans adequats. Aquest reconeixement constarà de raigs X o fotoseriació (per prescripció mèdica), exploració de cor i pulmó, anàlisi d'orina i sang (àcid úric, colesterol, glucèmia, triglicèridos, G.P.T., factor P.S.A. en sang per a majors de 50 anys, etc.) mesura de tensió, espirometria, exploració d'oïda i revisió de vista.

El personal femení que ho desitgi podrà realitzar les proves de citologia i mamografia.

A petició dels treballadors de més de 50 anys, se'ls farà una revisió prostàtica, o abans, sota prescripció mèdica.

En el reconeixement mèdic s'efectuarà audiometria i reconeixement físic de columna i als majors de 45 anys, electrocardiograma.

Sota prescripció mèdica s'efectuarà el electroencefalograma.

El reconeixement mèdic es realitzarà d'una sola vegada i els seus resultats seran notificats el més aviat al treballador al mateix temps que al Servei Mèdic, on ho hagués.

Es garanteix la privadesa i confidencialitat dels resultats.

Una vegada finalitzats els reconeixements mèdics, els resultats s'analitzaran amb criteris epidemiològics en els globals de la plantilla en el seno del Comitè Intercentres de Seguretat.

Ambdues parts acorden la creació d'un observatori per al seguiment de malalties associades al treball en l'Empresa.

Article 36 - Comitè Intercentros de Seguretat, Salut Laboral i Ambiental

S'acorda la constitució d'un Comitè Intercentres de Seguretat com òrgan paritari de participació destinat a la consulta regular i periòdica en matèria de prevenció que afecti a tot l'àmbit territorial d'aquest Conveni.

Composició

El Comitè Intercentres de Seguretat estarà constituït per 4 membres de la Direcció i 4 membres de la Part Social que siguin delegats de prevenció i, excepte causes de força major, una vegada designats, exerciran el càrrec durant la durada del present Conveni.

Reunions

El Comitè Intercentres de Seguretat celebrarà en l'any 2008 dues reunions i tres reunions en cadascun dels anys 2009 i 2010, sense perjudici de les reunions extraordinàries que pugués acordar el propi Comitè.

Funcions

1. Assumir les competències dels delegats de prevenció relacionades amb l'article 36 apdo. 1 c) de la LPRL.

2. Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels

plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa.

3. Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció dels riscos, proposant a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

4. Conèixer quants documents i informes relatius a les condicions de treball siguin necessaris per al compliment de les seves funcions així com els quals procedeixen del Servei de Prevenció.

5. Conèixer i analitzar els informes dels danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors a fi de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

6. Conèixer prèvia a la seva posada en pràctica els procediments i instruccions que dimanen de la Direcció de Seguretat o el Servei de Prevenció.

7. Conèixer i informar la memòria i programació anual del Servei de Prevenció.

8. Tots aquells assumptes en matèria de prevenció que el propi Comitè, per unanimitat, acordi tractar.

CAPÍTOL X - REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL

Article 37 - Representants del Personal

Els Delegats de Personal i Comitès d'Empresa són els òrgans de representació dels treballadors. Tindran la composició i garanties que la Llei estableix. En les hores retribuïdes establertes per als membres d'aquests organismes s'inclou una reunió mensual ordinària amb la Direcció de l'Empresa i les convocades a iniciativa dels Representants, però queden excloses les restants que puguin convocar-se per iniciativa de la Direcció.

En aquells centres de treball, en els quals per qualsevol circumstància no existeixin Representants del Personal aquest estarà representat pel Comitè d'Empresa o Delegats de Personal de la Direcció de Zona.

El crèdit d'hores sindicals mensuals, per cadascun dels membres del Comitè o Delegats de Personal per a l'exercici de les seves funcions de representació, serà el determinat en l'Estatut dels Treballadors.

Durant els anys 2008, 2009 i 2010 en aquells centres que d'acord amb la Llei de referència tinguin un crèdit de:

Centre	Estatut	Tindran fins al 31/12/2010
Fins 100	15 hores	33 hores
De 101 a 250	20 hores	38 h. 30'
De 251 a 500	30 hores	40 hores
De 501 a 750	35 hores	40 hores

Acumulació

En els centres de treball on existeixi Comitè d'Empresa o Delegats de Personal podrà existir l'acumulació de la següent forma:

- El cedent d'hores sindicals haurà de fer cessió nominal de les seves hores per escrit que haurà de remetre còpia a la Direcció mes a mes i amb anterioritat a la utilització de les mateixes pel cessionari.
- El cessionari d'hores podrà acumular mes a mes fins al 100% més de les hores que li corresponguin per Conveni.

Seccions Sindicals

Durant els anys 2008, 2009 i 2010 en els centres de treball que ocupin més de 100 i menys de 250 treballadors les Seccions Sindicals estaran representades per Delegats Sindicals triats per i entre els seus afiliats en el centre de treball.

El nombre de Delegats Sindicals per cada Secció Sindical dels Sindicats que hagin obtingut el 25% dels vots en l'elecció a Comitè d'Empresa serà: més de 100 i menys de 250 treballadors, un Delegat.

Es procurarà que els Delegats Sindicals siguin triats entre els membres del Comitè del centre.

En cas que el Delegat Sindical sigui membre del Comitè el seu crèdit d'hores sindicals s'augmentarà un 20% per tots els conceptes.

En cas que el Delegat Sindical no sigui membre del Comitè tindrà un crèdit d'hores sindicals que representi el 50% de les hores que correspongui a un dels membres del Comitè d'Empresa del centre de treball.

El Delegat Sindical tindrà les mateixes garanties que els membres del Comitè podent assistir a les reunions del Comitè d'Empresa i de Seguretat i Salut amb veu però sense vot.

En els centres de més de 250 treballadors el Delegat Sindical que sigui membre del Comitè d'Empresa tindrà un 50% més del crèdit d'hores que li correspongui com membre del Comitè.

Article 38 -

La utilització de les hores retribuïdes per a l'acció de la representació haurà de comunicar-se amb la màxima antelació possible a la Direcció de l'Empresa.

L'exercici de l'activitat de Representació del Personal no podrà interferir en el treball dels restants productors ni la marxa general de la producció. Els treballadors que desitgin dirigir-se als seus Representants ho faran fora d'hores de treball, excepte casos d'urgència justificada que si podran fer-lo dintre de la jornada.

Els Representants dels Treballadors haurien de justificar, en tot cas les hores retribuïdes utilitzades en l'exercici de la seva activitat. Aquesta justificació serà realitzada per l'entitat o persona davant qui es realitzi la gestió.

Article 39 - Funcions dels Representants

Seràn funcions dels Delegats de Personal o Comitès d'Empresa les següents:

a) Vigilància i control de les normes laborals, Seguretat, Salut Laboral i Seguretat Social vigents, advertint a la Direcció de les possibles infraccions i exercitant si escau, quantes reclamacions fossin necessàries per al seu compliment.

b) Informar en els expedients administratius de classificació professional i en aquells altres que per disposició legal fos necessari.

c) Ser informats i consultats de quantes mesures afectin directament als treballadors i especialment d'aquelles que poguessin adoptar-se sobre:

- Reestructuració de plantilla
- Traslats totals o parcials de l'Empresa
- Introducció de nous sistemes de treball i incentius
- Decisions que afectin substancialment a l'organització del treball

La validesa de les actuacions de l'Empresa en matèries compreses

en aquest apartat estarà condicionada als requisits d'informació i consulta establerts.

d) Proposar a l'Empresa quantes mesures es considerin adequades en matèria d'organització de la producció o millores tècniques.

Article 40 - Informacions als Representants

La Direcció de l'Empresa lliurarà trimestralment als Comitès d'Empresa i Delegats de Personal informació sobre l'evolució del negoci, situació de la producció, perspectives del mercat i pla d'inversions previst.

Aquesta informació es lliurarà a nivell general de la companyia i local de la Direcció de zona.

Igualment la Direcció lliurarà als Comitès d'Empresa i Delegats de Personal el balanç, compte de resultats, memòria i altres documents que es donin als socis en les mateixes condicions que a aquests.

La Direcció informará dels llocs de treball que l'Empresa pensa cobrir, així com de les condicions generals dels nous contractes amb excepció dels llocs directius i secretària/o de direcció.

Tindran caràcter de secretes les informacions confidencials donades per la Direcció de l'Empresa en les reunions amb el Comitè. Els membres del Comitè d'Empresa o Delegats de Personal estaran obligats a guardar dita secreta, fins i tot amb els propis treballadors de l'Empresa.

La Direcció informará anualment de la situació de l'Empresa en matèria de Seguretat i Salut i dels mitjans adoptats per a la seva millora.

Article 41 - Mesures disciplinàries

Les mesures disciplinàries de caràcter greu o molt greu imposades per l'Empresa a qualsevol treballador, haurien de ser posades en coneixement previ del Delegat de Personal o Comitè d'Empresa i també del Delegat Sindical on ho hagués, si el treballador està afiliat a un Sindicat, qui podran emetre la seva opinió sobre les mateixes. Aquesta opinió haurà de ser considerada a l'hora de prendre la decisió oportuna.

Igualment, en les reunions mensuals de la Direcció amb el Comitè d'Empresa i Delegats de Personal, s'informará als Representants dels Treballadors de les mesures disciplinàries de caràcter lleu que es comuniquin per escrit.

Article 42 - Garanties

Els Delegats de Personal i membres dels Comitès d'Empresa tindran les següents garanties comunes:

a) L'Empresa posarà a la disposició del Comitè d'Empresa o Delegat/s de Personal un Tauler d'anuncis que haurà de situar-se en el centre de treball i en lloc que garanteixi un adequat accés al mateix dels treballadors.

b) Que els siguin facilitats locals de reunió per a l'ús comú dintre de les possibilitats de l'Empresa.

c) Obertura per escrit d'expedients contradictoris en el supòsit de faltes greus o molt greus.

El plec de càrrecs que dona principi a l'expedient i en el qual s'especificaran els fets que puguin donar lloc a la sanció serà lliurat al format expedient i comunicat al Comitè d'Empresa o altres Delegats de Personal del centre de treball corresponent.

Durant els vuit dies següents al lliurament de plec de càrrecs, la Direcció donarà audiència a l'interessat, Comitè o altres Delegats de Personal i acceptarà els plecs de descarrego o proves contràries que poguessin presentar-li.

Una vegada transcorregut el termini de 8 dies la Direcció comunicarà per escrit el sobreseïment de l'expedient o la sanció que estimi oportuna.

d) No ser acomiadat ni sancionat a causa d'actes realitzats pel treballador en l'exercici de la seva representació sense perjudici de les causes que donin lloc a l'acomiadament disciplinari. Les garanties establertes en aquest apartat d) per als Delegats de Personal i membres del Comitè d'Empresa es mantindran durant els dos anys següents a l'expiració del seu mandat, tret que es produeixi per revocació o dimissió.

Article 43 - Reunions trimestrals

Els Comitès d'Empresa i Delegats de Personal, pertanyents a la mateixa Direcció de Zona celebraran reunions ordinàries periòdiques trimestrals, amb el Director de zona, dintre dels quinze dies següents que s'hagi lliurat la informació que s'al·ludeix en l'article 40. En aquestes reunions es tractaran exclusivament els temes compresos en l'Ordre del dia.

No obstant això, aquestes reunions tindran lloc amb caràcter extraordinari quan la urgència o gravetat del cas així ho requereixi.

En el cas que aquest tipus de reunió extraordinària sigui sol·licitada pel comitè d'Empresa i/o Delegats de Personal, les hores emprades seran a càrrec del crèdit d'hores sindicals.

Tant en el cas de reunions ordinàries com extraordinàries haurà de posar-se en coneixement previ del Director de Zona, incloent l'ordre del dia, sent abonats les despeses de desplaçament corresponents. Igualment el Director de Zona haurà de presentar l'ordre del dia previ en aquelles reunions que convoqui.

Article 44 - No Discriminació

Cap treballador o treballadora podrà ser discriminat per raons d'afiliació sindical, política, religiosa, de raça, sexe, edat, estat civil, llengua i nacionalitat.

La dona podrà accedir a totes les categories dintre de l'Empresa amb les mateixes garanties que la resta dels treballadors.

Article 45 - Assemblees

Els treballadors tindran dret a celebrar assemblees en locals adequats i possibles que l'Empresa designi, fora de la jornada, prèvia comunicació a l'Empresa de l'ordre del dia, almenys, amb 24 hores d'antelació, salvo en cas d'urgència justificada. La responsabilitat de la bona marxa de l'assemblea correspon als convocants.

Article 46 - Quota sindical

A petició expressa del treballador afiliat a Centrals Sindicals legalment constituïdes, i mentre no intervingui ordre del mateix en contrari, l'Empresa descomptarà de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

L'Empresa facilitarà mensualment al Delegat Sindical la corresponent relació nominal i import de les quotes transferides.

També a petició expressa del treballador i mentre no intervingui ordre del mateix en contrari, l'Empresa descomptarà en la nòmina mensual els imports corresponents a les quotes voluntàries per a la Caixa de Compensació i transferirà aquests imports als comptes corrents dels Comitès d'Empresa o Delegats de Personal de cada Direcció de Zona que hagi assenyalat l'interessat.

CAPÍTOL XI - COMISSIÓ MIXTA DE VIGILÀNCIA I INTERPRETACIÓ DEL CONVENI I COMISSIÓ COORDINADORA

Article 47 - Comissió Mixta de Vigilància i Interpretació del Conveni

El Ple de la Mesa Negociadora del Conveni assumirà la funció de Comissió Mixta de Vigilància i Interpretació del Conveni.

Quantes dubtes i divergències puguin sorgir entre les parts respecte a la interpretació o aplicació de les seves clàusules seran sotmeses al dictamen obligatori d'aquesta Comissió. No obstant això, sis dels membres de la Part Social i els membres que la Direcció de l'Empresa designi en un nombre no superior a sis, es constituïran en Comitès de Treball a aquests efectes. Aquests Comitès en nombre de dos, així com el Ple, es reuniran fent-los coincidir en els mesos de maig i octubre en l'any 2008, i al gener, maig i octubre en els anys 2009 i 2010.

Article 48 - Comissió Coordinadora

En cas de problemes greus o conflictes relacionats amb la marxa del conveni i que transcendeixin les possibilitats de resolució entre la Direcció local i el Comitè d'Empresa o Delegats de Personal respectius, es constituïx una comissió composta per membres de la Part Social i de la Direcció.

A la detecció d'un problema o conflicte de les característiques dalt esmentades la Comissió es reunirà i recaptarà la informació relacionada amb l'assumpte i, en cas necessari, tractarà de solucionar-lo "in situ". De no arribar a una solució com anteriorment s'indica, es presentarà a la Comissió Mixta de Vigilància i Interpretació del Conveni.

CAPÍTOL XII -

Article 49 - Desenvolupament professional

El reconeixement del títol professional o universitari del personal de l'Empresa que els posseeixi, estarà en relació amb el lloc de treball que ocupi. El coneixement d'aquest títol és necessari per a l'Empresa a

fi d'establir els nivells de coneixement del seu personal.

Quan calgui cobrir un lloc en l'Empresa que necessiti de títol professional o universitari, aquest lloc es cobrirà amb personal de l'Empresa sempre que segons el parer de la Direcció reuneixi les condicions exigides per al lloc.

La Direcció comunicarà periòdicament els llocs vacants a cobrir en l'Empresa i els requisits que es requereixen per a aspirar a ells.

Article 50 - Mobilitat geogràfica

A. Mobilitat Geogràfica Individual:

Es considera mobilitat geogràfica individual el trasllat d'un treballador o treballadors d'un centre de treball a un altre o altres que impliqui canvi de residència, d'un nombre de treballadors inferior a 30 en el conjunt de l'Empresa.

B. Mobilitat Geogràfica Col·lectiva no total:

Es considera mobilitat geogràfica col·lectiva no total el trasllat de treballadors d'un centre de treball a un altre o altres que impliqui canvi de residència d'un nombre de treballadors superior a 30 en el conjunt de l'Empresa, no sent la totalitat de la plantilla del centre de treball.

C. Mobilitat Geogràfica Col·lectiva total:

Es considera mobilitat geogràfica col·lectiva total el trasllat d'un centre de treball a un altre o altres que impliqui canvi de residència de la totalitat de la plantilla del centre, si és superior a 30 treballadors.

En els casos A i B els trasllats s'efectuassin de la següent forma:

- Per petició del treballador i acord de l'Empresa
- Per mutu acord entre treballador i Empresa

En el cas C:

S'obrirà un període de consultes amb els representants dels treballadors de 45 dies com a mínim, aportant l'Empresa les causes motivadores de la decisió Empresarial. La negociació, amb pautes de bona fe, versarà sobre:

- Possibilitats d'evitar o reduir els seus efectes
- Mesures necessàries per a atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats

Article 51 - Categories professionals

En la provisió de vacants en règim d'ascens, de cada quatre ascensos, tres es proveiran per decisió de l'empresa basada en avaluacions professionals, i un per antiguitat. L'ascens motivat per antiguitat serà el qual iniciï el cicle d'ascensos.

Les categories afectades pel sistema d'ascensos per categories professionals establert en el present article són les següents:

1. Operaris: especialista, oficial 3^a, oficial 2^a i oficial 1^a

2. Administratius i assimilats:

a) Auxiliar administratiu, oficial 2^a administratiu i oficial 1^a administratiu

b) Auxiliar d'organització, tècnic d'organització de 2^a i tècnic d'organització de 1^a

c) Delineant de 2^a, delineant de 1^a i delineant projectista

Els percentatges mínims d'operaris seran almenys el 25% d'oficials 1^a i un 60% d'oficials de 1^a i 2^a en conjunt, sent la resta oficials de 3^a i especialistes, prenent com àmbits d'aplicació les adreces de zona, les fàbriques i Serveis Centrals (PDC).

Per a arribar a els percentatges mínims d'operaris assenyalats en el paràgraf anterior, durant la vigència del present Conveni, s'estableixen els següents increments anuals de categories:

- Si s'han arribat a els percentatges mínims:

· d'oficial 3^a a oficial 2^a: un 7,5%

· d'oficial 2^a a oficial 1^a: un 7,5%

- Si no s'han arribat a els percentatges mínims:

· d'oficial 3^a a oficial 2^a: un 10%

· d'oficial 2^a a oficial 1^a: un 10%

Tots els operaris que tinguin la categoria professional "d'especialista", seran ascendits automàticament a oficial 3^a als sis mesos des de la seva contractació. No obstant això, el seu director podrà retardar l'ascens fins als dotze mesos, si al seu judici, considerés que l'operari no reuneix els requisits necessaris per al seu ascens, informant al Comitè d'Empresa en tal cas.

Els auxiliars administratius i assimilats amb més de cinc anys d'antiguitat de serveis tindran la categoria d'oficials 2^a.

Per al col·lectiu d'administratius i assimilats esmentats en aquest

article, la Direcció es compromet a concedir anualment un 2% d'ascensos a nivell d'empresa.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL I

Amb efectes de 1 de gener de 2008 s'aplicarà en tots els seus termes l'acord entre la Direcció del centre de treball de Méndez Alvaro, 73 i el Comitè d'Empresa, del text de la qual íntegrament va fer lliurament a la Mesa Negociadora en l'any 1988, segons consta en la Disposició Addicional I del mateix any.

Salaris

Condicions econòmiques per al personal productiu amb incentiu variable i/o CDA el qual ho venja gaudint.

RETRIBUCIÓ MÍNIMA GARANTIDA

La R.M.G. en l'any 2008 per a cada categoria professional serà la qual figura en la columna B de l'ANNEX I BIS.

Per a l'any 2009 les quantitats seran incrementades sobre les de l'any 2008 en l'IPC projectat més la quantitat equivalent a 1,70 punts sobre la RMG de la categoria d'especialista de 2008.

Per a l'any 2010 les quantitats seran incrementades sobre les de l'any 2009 en l'IPC projectat més la quantitat equivalent a 1,70 punts sobre la RMG de la categoria d'especialista de 2009.

En aquesta R.M.G. s'inclouen tots els conceptes retributius llevat de l'antiguitat, plus de perillositat, plus de cap d'equip, altre pluses reconeguts en el present conveni, paga de març i paga d'octubre.

AUGMENTS SALARIALS PER AL PERSONAL PRODUCTIU AMB INCENTIU VARIABLE I/O CDA EL QUAL HO VENJA GAUDINT.

Els augmentos mínims garantits per tots els conceptes per a l'any 2008, sobre les retribucions vigents al 31 de desembre de 2007 excepte la major antiguitat que s'acrediti en els successius anys, són els quals figuren en la següent taula (ANNEX II BIS).

Per a l'any 2009 les quantitats seran incrementades sobre les de l'any 2008 en l'IPC projectat més la quantitat equivalent a 1,70 punts sobre la RMG de la categoria d'especialista de 2008.

Per a l'any 2010 les quantitats seran incrementades sobre les de l'any 2009 en l'IPC projectat més la quantitat equivalent a 1,70 punts sobre la RMG de la categoria d'especialista de 2009.

En els augments mínims garantits queda inclosa la revaloració que per als anys 2008, 2009 i 2010 tingui l'incentiu variable (I.V.). No obstant això aquest concepte retributiu apareixerà en la configuració salarial en la quantia percentual que es venia aplicant anteriorment més la seva revaloració d'acord amb l'increment de la retribució del conveni provincial per a la indústria siderometalúrgica de la Comunitat de Madrid (salari base i plus de conveni).

Per al personal que ve gaudint de l'incentiu variable els seus augments mínims garantits constaran de la següent aplicació.

La suma de la revaloració de l'I.V. per als anys 2008, 2009, 2010 i successius més la diferència que correspongui fins a arribar a l'Augment Mínim Garantit (ANNEX II BIS) en base anual en les categories i operaris que vénen percebent l'Incentiu Variable.

CONFIGURACIÓ SALARIAL PER AL PERSONAL AMB INCENTIU VARIABLE I CDA

Salari Base

Per a cada categoria professional serà el qual figura en la columna A de l'ANNEX I BIS, per a l'any 2008.

Per a l'any 2009 serà el de l'any 2008 incrementat en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

Per a l'any 2010 serà el de l'any 2009 incrementat en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

Plus de conveni

Serà la diferència entre les columnes A i B una vegada detraïdos els imports corresponents al complement dret adquirit (CDA), incentiu variable, una vegada revaloritzat i ajustats els seus valors corresponents als anys 2008, 2009, 2010 i successius.

Millora de Conveni

Una vegada aplicats sobre les retribucions del conveni anterior, els augmentos mínims garantits que figuren en l'ANNEX II BIS per a l'any 2008, la quantia que excedeixi, excepte antiguitat de les retribucions mínimes garantides per categoria professional que figuren en la columna B de l'annex I bis es denominarà millora de conveni.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL II

Servei "24 hores"

Es garanteix el servei "24 hores" amb personal voluntari, qualificat i suficient per a això.

Els avisos atesos durant el servei nocturn es realitzaran exclusivament per parelles, excepte acord distint entre el Director de Zona i el Comitè d'Empresa o Delegats de Personal.

Es respectarà l'article 7 del Conveni (servei de guàrdies).

Els Comitès i Delegats de Personal podran pactar amb la Direcció la compensació de les guàrdies per "24 hores".

En tots els centres on actualment aquest servei estigui establert o es vulgui establir, es negociarà amb el Comitè d'Empresa o Delegats de Personal, sense que això signifiqui la paralització del servei, on estigui establert.

Qualsevol modificació al servei, estarà subjecta a l'acord amb el Comitè d'Empresa o Delegats de Personal. En cas de no acord es realitzarà com anteriorment es feia.

Les condicions aquí pactades (modalitats i compensacions) respecte a aquest servei obliguen a les persones acollides a aquest acord.

Modalitats i Compensacions

A. Jornada continuada de tarda de dilluns a dissabte.

El personal adscrit a aquesta modalitat haurà de trobar-se en situació de localitzable per als avisos que poguessin ocórrer entre les 22.00 i les 08.00 hores.

Compensació: En l'any 2008 5.266,75 euros anuals dividits per 11 mesos en concepte de plus.

B. Jornada continuada alternativament de matí i tarda de dilluns a dissabte.

El personal en modalitat de tarda haurà de trobar-se en situació de localitzable per als avisos que poguessin ocórrer entre les 22.00 i les 8.00 hores.

Compensació: En l'any 2008: 2.633,38 euros anuals dividits per 11 mesos en concepte de plus.

C. Jornada continuada de matí de dimecres a dilluns.

El personal adscrit a aquesta modalitat haurà de trobar-se en situació de localitzable per als avisos que poguessin ocórrer entre les 22.00 i les 8.00 hores.

Compensació: En l'any 2008: 2.992,48 euros anuals dividits per 11 mesos en concepte de plus.

D. Jornada continuada de tarda de dimecres a dilluns.

El personal adscrit a aquesta modalitat haurà de trobar-se en situació de localitzable per als avisos que poguessin ocórrer entre les 22.00 i les 8.00 hores.

Compensació: En l'any 2008: 5.984,95 euros anuals dividits per 11 mesos en concepte de plus.

E. Jornada continuada alternativament de matí i tarda de dimecres a dilluns.

El personal adscrit a aquesta modalitat haurà de trobar-se en situació de localitzable per als avisos que poguessin ocórrer entre les 22.00 i les 8.00 hores.

Compensació: En l'any 2008: 2.992,48 euros anuals dividits per 11 mesos en concepte de plus.

Es garanteix el gaudi d'un cap de setmana al mes per als operaris adscrits al Servei 24 hores sense disponibilitat en les modalitats C i D (de dimecres a dilluns), havent de compensar-se el descans referit en el còmput d'hores mensuals.

En el cas que les modalitats A, C i D, es realitzin sense estar localitzables per als avisos que poguessin ocórrer entre 22.00 i 8.00 hores, les compensacions seran:

Modalitat	Any 2008
A	1.368,86 euros
C	777,79 euros
D	1.555,54 euros

euros anuals dividits per 11 mesos en concepte de plus.

Les persones contractades directament per a aquestes modalitats, als 4 anys en el lloc, si ho desitgen, podran ocupar altres llocs de la seva especialitat en horari ordinari.

Tot treballador adscrit a aquest servei en qualsevol de les seves modalitats haurà de descansar durant 12 hores, des del final de la seva sortida nocturna fins al començament de la modalitat triada i un dia i mig cada setmana.

Queda bé entès que dites pluses els percebrà el treballador sempre que treballi dintre dels al·ludits sistemes de treball.

Per cada emergència entre les 22.00 i les 8.00 hores el treballador percebrà una compensació en l'any 2008: 45 euros, més les despeses reals que incorri.

Per a l'any 2009 les quantitats es calcularan sobre les de l'any 2008 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

Per a l'any 2010 les quantitats es calcularan sobre les de l'any 2009 incrementades en un percentatge igual a l'IPC projectat més 1,40 punts.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL III - OCUPACIÓ

La Direcció de l'Empresa es compromet al manteniment dels contractes indefinits, dels quals hauran de deduir-se les baixes produïdes per jubilacions, baixes voluntàries, acomiadaments disciplinaris i defuncions.

La Direcció garanteix la transformació en contracte indefinit de 250 contractes temporals en vigor prenent com base el nombre de contractes existents al 1 de gener de 2008.

Pel que fa als acomiadaments col·lectius (art. 51 E.T.) i extinció dels contractes per causes objectives (art. 52 E.T.), la Direcció es com-

promet a no fer ús dels mateixos, tret que intervingui acord amb els representants legals dels treballadors.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL IV

Es publicarà el present Conveni Col·lectiu en les llengües Gallega, Catalana i Euskera.

En cas de dubte, prevaldrà el text en Castellà publicat en el Butlletí Oficial de l'Estat.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL V - COMISSIÓ DE CÀRREGA DE TREBALL

Es constituïx una Comissió paritària composta per 4 membres de la Part Social i 4 membres de la Direcció, la fi de la qual serà estudiar durant la vigència del XVI Conveni les següents matèries:

- Definició i valoració de llocs de treball
- Definició de grups professionals
- Processos de treball
- Nous productes Formació tècnica
- Desenvolupament professional
- Adaptació del personal a les noves tecnologies
- Formació en l'àrea de la Seguretat i Salut laboral

Les conclusions d'aquesta Comissió seran elevades a la Mesa Negociadora del XVII Conveni Col·lectiu de Zardoya Otis, S.A. per a ratificar la seva inclusió en aquest Conveni.

Per acord de la Comissió, podran participar assessors experts en les matèries que s'estudiïn.

La Comissió celebrarà 4 reunions ordinàries a l'any i aquelles extraordinàries que la mateixa acordi.

Aquesta Comissió tindrà enllaç directe amb el Comitè Intercentres de Seguretat.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VI - PLA D'IGUALTAT

Els signants del present conveni, es comprometen a crear una Comissió d'Igualtat paritària per a establir les mesures necessàries acord a la Llei Orgànica d'Igualtat d'Oportunitats (LO 3/2007).

Amb caràcter previ a l'adopció de mesura alguna, la Direcció elaborarà un diagnòstic de la situació actual, on es reflectirà la situació real de l'empresa respecte a la igualtat efectiva d'homes i dones. Del resultat de tal diagnòstic es donarà trasllat a la Comissió creada i servirà de base per a l'elaboració del corresponent Pla d'Igualtat.

La Comissió creada s'encarregarà de garantir el compliment de la Llei Orgànica, a més d'incorporar les mesures ja existents.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VII - Vacances

Els treballadors en alta en l'empresa al 31 de desembre de 2007 se seguiran regint a l'efecte del còmput i import de les vacances per la normativa interna anterior de l'empresa:

1. El període d'import de les vacances comença el 1 de juliol d'un any fins al 30 de juny de l'any següent.
2. El període de gaudi de les vacances s'inicia dintre de l'any natural següent.

Amb caràcter excepcional, els treballadors que s'hagin incorporat en l'empresa en el segon semestre de 2007 es regiran amb caràcter general per l'article 9 del present Conveni a partir de 1 de gener de 2008. Els dies de vacances que li corresponguessin pel temps treballat durant el segon semestre de 2007 seran liquidats quan el treballador causi baixa en l'empresa.

DISPOSICIÓ ACLARIDORA

En defecte de normes aclaridores del present conveni i en totes aquelles matèries no incloses en el mateix s'estarà al disposat en les disposicions de caràcter general que siguin d'aplicació.

ACTA ADDICIONAL AL XVI CONVENI COL·LECTIU

La Mesa Negociadora acorda en relació amb el RDL. 8/1997 i RDL. 9/1997 de 16 de maig el següent:

CONTRACTE EN PRÀCTIQUES

Durant els tres primers mesos, la RMG serà el 85% de la RMG de la categoria corresponent. A partir del quart mes, la RMG serà el 100% de la categoria corresponent.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ACLARIDORA

Els compromisos per pensions vinculats a les contingències de jubilació, defunció i invalidesa, que la Companyia manté amb els seus treballadors, en els termes establerts en el XIV Conveni Col·lectiu, han estat exterioritzats el 16 de novembre de 2002, de conformitat amb els requisits establerts en el RD 1588/99 de 15 d'octubre, sobre instrumentació dels compromisos per pensions de les empreses amb els treballadors i beneficiaris.

A la llum de la nova normativa, el Ple de la Mesa Negociadora del Conveni acorda atorgar Acta Addicional Aclaridora al XIV Conveni Col·lectiu i successius, per a regular el finançament a càrrec dels treballadors del sistema de previsió social existent en l'àmbit de Zardoya Otis, S.A. i Eguren, S.A. El text íntegre de l'Acta queda adherit a l'original de la redacció definitiva del XIV Conveni Col·lectiu i successius.

Es realitzarà un estudi de les condicions establertes en el Assegurança de Vida durant la vigència del Conveni. Si ambdues parts arribessin a un acord de modificació, s'incorporarà per ratificació de la Mesa de Vigilància.

ANNEX I**Retribució Mínima Garantida - ANY 2008 (Euros)**

	Salari Base A	R.M.G. B
Grup OPERARIS		
Oficial 1 ^a C.E.	9.554,30	23.504,68
Oficial 1 ^a	9.554,30	23.504,68
Oficial 2 ^a	9.481,00	22.399,06
Oficial 3 ^a	9.439,08	21.560,65
Especialista	9.428,63	20.857,29
Grup SUBALTERN		
Xofer i Conserge	9.481,00	22.399,06
Subalterns	9.439,08	21.560,65
Grup ADMINISTRATIU		
Cap 1 ^a Adm.	9.795,29	30.451,39
Cap 2 ^a Adm.	9.721,94	27.591,13
Secretària/o de Direcc�o	9.617,19	25.002,55
Oficial 1 ^a Adm.	9.554,30	23.504,68
Oficial 2 ^a Adm.	9.481,00	22.399,06
Auxiliar Administratiu	9.439,08	21.560,65
Grup TÈCNIC D'OFICINA		
Delineant Projectista	9.742,89	28.527,09
Delineant 1 ^a	9.554,30	23.504,68
Delineant 2 ^a	9.481,00	22.399,06
Grup ORGANITZACIÓ DEL TREBALL		
Cap Org.1 ^a	9.795,29	30.451,39
Cap Org.2 ^a	9.721,94	27.591,13
T�cnico Org. 1 ^a	9.554,30	23.504,68
T�cnico Org. 2 ^a	9.481,00	22.399,06
Auxiliar Organitzaci�o	9.439,08	21.560,65

	Salari Base A	R.M.G. B
Grup TÈCNIC DE TALLER		
Cap de Taller	9.795,29	30.451,39
Mestre de Taller	9.763,84	29.706,46
Mestre de 2 ^a	9.742,89	29.006,64
Encarregat	9.732,43	28.288,62
Grup TÈCNICS TITULATS		
Enginyers i Llicenciats	10.172,43	31.921,39
Perits Eng. Tèc., Diplomants i Graduats Univ	10.057,20	30.451,39
Perits i Eng. Tèc. amb responsabilitat	10.099,11	31.209,20
Tècnics Comercials	9.721,94	27.591,13
Tècnic Comercial 2 ^a	9.554,30	23.504,68

ANNEX II**Augments mínims garantits ANY 2008
(Euros)**

Grup OPERARIS	
Oficial 1ª C.E.	796,09
Oficial 1ª	796,09
Oficial 2ª	774,41
Oficial 3ª	757,97
Especialista	744,18
Grup SUBALTERN	
Xofer i Conserge	774,41
Subalterns	757,97
Grup ADMINISTRATIU	
Cap 1ª Adm.	932,30
Cap 2ª Adm.	876,22
Secretària/o de Direcció	825,46
Oficial 1ª Adm.	796,09
Oficial 2ª Adm.	774,41
Auxiliar Administratiu	757,97
Grup TÈCNIC D'OFICINA	
Delineant Projectista	894,57
Delineant 1ª	796,09
Delineant 2ª	774,41
Grup ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	
Cap Org.1ª	932,30
Cap Org.2ª	876,22
Tècnic Org. 1ª	796,09
Tècnic Org. 2ª	774,41
Auxiliar Organització	757,97

Grup TÈCNIC DE TALLER	
Cap de Taller	932,30
Mestre de Taller	917,70
Mestre de 2 ^a	903,97
Encarregat	889,89
Grup TÈCNICS TITULATS	
Enginyers i Llicenciats	961,13
Perits Eng. Tèc., Diplomants i Graduats Univ	932,30
Perits i Eng. Tèc. amb responsabilitat	947,16
Tècnics Comercials	876,22
Tècnic Comercial 2 ^a	796,09

ANNEX I BIS

Tabla salarial per al personal productiu amb incentiu variable i/o CDA qui l'estigui gaudint (Euros)

	Salari Base A	R.M.G. (Inclou IV i CDA) B
Grup OPERARIS		
Oficial 1ª C.E.	9.554,30	23.504,68
Oficial 1ª	9.554,30	23.504,68
Oficial 2ª	9.481,00	22.399,06
Oficial 3ª	9.439,08	21.560,65
Especialista	9.428,63	20.857,29

ANNEX II BIS

Tabla salarial per al personal productiu amb incentiu variable i/o CDA qui l'estigui gaudint (Euros)

Augments mínims garantits (inclòs I.V.)

	R.M.G. B
Grup OPERARIS	
Oficial 1ª C.E.	796,09
Oficial 1ª	796,09
Oficial 2ª	774,41
Oficial 3ª	757,97
Especialista	744,18

