

PLATAFORMA

**I CONVENIO
COLECTIVO**

**DE LAS EMPRESAS
DEL GRUPO
ZARDOYA OTIS S.A**

CAPITULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Ámbito territorial

El presente convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio del Estado y a todos los centros de trabajo de las empresas afectadas, asimismo, los trabajadores y trabajadoras de otras empresas del grupo, podrán incorporarse al Convenio cuando la mayoría en cada empresa lo acuerden.

Ámbito personal

El ámbito personal es para todos los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajo de las empresas Grupo ascensores Enor, Montes Tallón S.A., Montoy S.L., Ascensores Aspe S.A., Acresca Cardellach S.L., Conservación de Aparatos Elevadores Express S.L., Ascensores Pertor S.L., Puertas Automaticas Portis S.L., Crucent-Edelma S.L., Ascensores Serra S.A., Ascensores Ingar S.A. Ascensores Hemen S.L

Artículo 2.- Duración, vigencia y denuncia.

El Convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la autoridad laboral. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016.

La duración de este Convenio será desde el 1 de enero de 2016 hasta 31 de diciembre de 2016, y su vigencia hasta la firma del siguiente Convenio Colectivo.

Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento podrán ser iniciados por cualquiera de las partes, los trámites oportunos para la denuncia y negociación de un nuevo Convenio Colectivo.

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del II Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del 31 de octubre de 2016, iniciándose las negociaciones 15 días más tarde de su presentación.

Artículo 3.- Vinculación a lo pactado

El Convenio obliga a todas las personas incluidas en su ámbito durante el tiempo de su vigencia.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que una disposición legal pudiera afectar a lo pactado en este Convenio, las partes deberán reunirse en un plazo máximo de 15 días, a partir de su vigencia, para convenir el ajuste que procediese, siempre y cuando se produzca por acuerdo entre las partes.

Cualquier trabajador/a que realicen trabajos temporales o no para las compañías afectadas por este Convenio no percibirán por todos los conceptos que les sean aplicables, una retribución anual inferior a la que resultaría de aplicar este Convenio a igual categoría o asimilada.

CAPITULO II-COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTIA PERSONAL

Artículo 4.- Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, siempre y cuando la naturaleza sea la misma.

Artículo 5.- Garantía personal

Las condiciones más beneficiosas a 31 de diciembre de 2015 se mantendrán exclusivamente “ad personam”.

CAPITULO III- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- Organización del trabajo

A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

No obstante, reconociendo que la empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, las Direcciones oirán preceptivamente a los representantes legales de los trabajadores/as en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos de la empresa o empresas. Entre sus funciones, derechos y de los representantes de los trabajadores/as que se desarrollan más adelante, se destacan:

-Emitir un informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por esta sobre las siguientes cuestiones

- A) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- C) Planes de formación profesional de la empresa.
- D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- E) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Se considerarán vinculantes los informes de la R.L.T.

CAPITULO IV- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 7.- Jornada

La jornada ordinaria será de lunes a viernes.

El número de horas de trabajo será, de 1695 para el año 2016 en todos los centros de trabajo.

Los calendarios serán objeto de acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección. En caso de no acuerdo se mantendrá el calendario anterior. Si esta situación de no acuerdo se dilata hasta el 30 de noviembre de 2016, el remanente de horas, si las hubiere, favorables al trabajador/a, estas serán disfrutadas a libre elección del trabajador/a antes de finalizar el año.

Artículo 8.- Vacaciones

Los trabajadores/as disfrutarán de un periodo anual de vacaciones retribuidas de 25 días laborables. El disfrute de los mismos será en verano y de una sola vez. No obstante, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, estos pueden ser disfrutados en dos o más periodos.

Los trabajadores/as que soliciten las fechas de vacaciones en el mes de marzo les serán notificadas por la empresa antes del 31 de mayo, respetándose siempre la comunicación al menos tres meses antes del disfrute, entendiéndose que si no hay contestación por parte de la Dirección, estas serán disfrutadas cuando el trabajador/a las solicitó.

La Dirección comunicará por escrito la relación de las fechas de vacaciones y sus modificaciones a la R.L.T.

Artículo 9.- Licencias y permisos

Se establecen las siguientes licencias y permisos retribuidos

A.- Matrimonio o pareja de hecho: 15 días laborables, esta licencia no podrá ser absorbida en todo o parte por coincidir con el periodo de vacaciones.

A bis.- Matrimonio o pareja de hecho hasta tercer grado por afinidad o consanguinidad: 1 día laborable.

B.- Alumbramiento de esposa o compañera, adopción o acogimiento de hijo/a: 3 días laborables, pudiendo ampliarse a 3 días más en caso de complicaciones o cesárea.

El trabajador/a tiene derecho a disfrutar la mitad de las vacaciones acumulándose a este periodo.

C.- Nacimiento de nieto/a: 1 día laborable.

D.- Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta tercer grado por afinidad o consanguinidad

2 días laborables o cuatro medias jornadas. En caso que el afectado/a fuese el cónyuge, compañero/a, padres e hijos y hubiese necesidades que lo justifiquen, el periodo de ampliará en un día laborable más o dos medias jornadas.

E.- El tiempo necesario para acompañar al médico a hijos/as menores de edad y personas mayores de 1º y 2º grado que lo precisen.

F.- Muerte de cónyuge, compañero/a, e hijo/a: 5 días laborables.

Muerte de parientes de 1º, 2º y 3º grado por afinidad o consanguinidad: 3 días laborables.

G.- Traslado de domicilio habitual: 2 días laborables.

H.- Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a una hora y media de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, acumular el cómputo global en días o aplicarlo en reducción de jornada.

Este derecho podrá ser utilizado aunque la otra persona se encuentre en situación de desempleo.

I.- Por exámenes académicos y oficiales debidamente justificados: el tiempo necesario.

J.- Por divorcio o separación legal: 2 días laborables.

K.- Para la renovación de DNI, pasaporte, presentación de la declaración de la renta, acudir a actas notariales, renovación o examen de carné de conducir, deberes de carácter público; así como acompañar a hijos menores de edad a realizar los anunciados anteriores: el tiempo necesario.

L.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral: el tiempo necesario

En los casos B, D y F, los días se computaran de la siguiente forma:

1º Si el hecho causante se produce antes de las 12 horas del mediodía se contabilizará el día completo.

2º Si el hecho causante se produce después de las 12 horas del mediodía se contabilizará a partir del día siguiente.

En los casos A bis, B, C, D, F, si el desplazamiento es fuera de la provincia o en el caso de las islas Baleares y Canarias o Ceuta y Melilla, los desplazamientos entre islas o a la península se incrementarán en dos días laborables.

Los trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeña una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con reducción proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la duración de aquella.

El trabajador/a, será el que elija el modo de reducción y la nueva jornada laboral.

Los trabajadores/as tendrán derecho a 15 días de permiso no retribuido al año.

CAPITULO V- BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 10.- Enfermedad y accidente

En los casos de IT por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral y no laboral, descansos por maternidad, se complementará hasta el 100% de su salario desde el primer día hasta finalizar la baja.

La aplicación de este artículo, paraliza la aplicación del artículo 52 del E.T. respecto al absentismo.

Artículo 11.-Previsión social y Seguro de vida

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo y la Parte Social de la Comisión Negociadora acuerdan crear una previsión social y un seguro de vida que, como norma de equilibrio, el costo de la póliza, deberá ser el 25 % a cargo del colectivo de trabajadores y trabajadoras asegurados y del 75 % a cargo de las Empresas.

El capital mínimo del seguro de vida será de 25.000 euros para el 2016. Se informará por escrito a los trabajadores y trabajadoras para que puedan acogerse voluntariamente al seguro de vida con contrato de trabajo, ya sea temporal o fijo.

Se establece un plazo de adscripción al Seguro de Vida para los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso, hasta 15 días después de la conversión de su contrato laboral en Indefinido. La Dirección de la empresa comunicará al trabajador /a en cada renovación de contrato o conversión en Indefinido su derecho de adscripción por escrito. En dicho plazo el trabajador manifestará por escrito su adhesión o renuncia al seguro de vida

En el caso de que un trabajador o trabajadora acogido o acogida a este seguro, cesara la relación laboral con anterioridad a su jubilación, percibirá un capital determinado por el 33,4% del capital garantizado a la fecha de su jubilación prevista en el certificado a su nombre, del seguro Colectivo de vida.

Transcurrido el plazo señalado en el párrafo anterior, cualquier trabajador menor de 32 años que quiera adherirse a dicho seguro voluntario deberá abonar una cantidad única equivalente al número de cuotas atrasadas desde la formalización de su contrato indefinido hasta su adhesión a dicho seguro, con un límite máximo de veinticuatro cuotas mensuales, por el importe de la cuota mensual vigente en la fecha de su adhesión en el seguro voluntario, y siempre de acuerdo con la norma de equilibrio que regula este seguro (25% a cargo del colectivo de trabajadores/as y del 75% a cargo de las empresas).

Los trabajadores con edad igual o superior a los 32 años, cuando se adhieran al seguro voluntario, tendrá derecho a la totalidad de las coberturas del seguro salvo la jubilación que será un importe directamente proporcional a los años de servicios futuros desde la fecha de adhesión y hasta los 65 años de edad, de acuerdo con la Tabla 1 que figura en este artículo.

Coberturas:

Las coberturas previstas en el Seguro Voluntario, y que se rigen de acuerdo a los términos y condiciones establecidas en las pólizas de seguro, son las siguientes:

a) Seguro de Vida:

En caso de fallecimiento o incapacidad permanente total como empleado activo y hasta los 65 años de edad, los beneficiarios designados percibirán un capital de acuerdo con lo dispuesto a continuación:

Fallecimiento: un Capital asegurado en ese momento, cuyo importe unitario figura en el recibo de salarios y como mínimo la cuantía establecida en el Convenio Colectivo.

Incapacidad Permanente Total: En caso de que a un trabajador se le determine una incapacidad permanente total para su trabajo habitual que desemboque en la percepción de la correspondiente pensión por parte de la Seguridad Social y que acarree la rescisión del contrato de trabajo, siempre que no sea posible encontrarle un puesto de trabajo acorde con sus condiciones físicas, tendrá derecho a percibir el capital que tuviera asegurado en ese momento, cuyo importe unitario figura en el recibo de salarios y como mínimo la cuantía establecida en el Convenio Colectivo.

Los trabajadores que se les determine una Incapacidad Permanente total, absoluta o gran invalidez, cobrarán el seguro de forma inmediata a la justificación de dicha incapacidad.

b) Seguro de Jubilación:

En caso de jubilación al alcanzar los 65 años de edad, o antes si tuviera derecho a la jubilación anticipada, como empleado en la empresa, el propio trabajador recibirá un capital correspondiente al 71% del importe unitario que figura en el recibo de salarios en dicho momento, o la parte proporcional correspondiente según la edad con la que se adhirió al Seguro, teniendo en cuenta los años de servicios futuros desde la fecha de adhesión hasta los 65 años de edad, como establece la Tabla 1.

Tabla 1

Edad (*)	% (**)	Edad (*)	% (**)	Edad (*)	% (**)	Edad (*)	% (**)
Hasta 31	71%	42	49%	53	27%	64	5%
32	69%	43	47%	54	25%	65	3%
33	67%	44	45%	55	23%	66	3%
34	65%	45	43%	56	21%	67	3%
35	63%	46	41%	57	19%	mayor 67	0%
36	61%	47	39%	58	17%		
37	59%	48	37%	59	15%		
38	57%	49	35%	60	13%		
39	55%	50	33%	61	11%		
40	53%	51	31%	62	9%		
41	51%	52	29%	63	7%		

* Edad en la fecha de adhesión al seguro

** Porcentaje de Capital a la Jubilación

En caso de baja en la empresa con anterioridad a los 65 años de edad por causa distinta a los supuestos contemplados en este artículo o por jubilación posterior a la misma, los derechos económicos a favor del

trabajador serán igual al 33,4% del capital asegurado a la jubilación según figura en el certificado de seguro emitido por la entidad aseguradora y que se pagarán al acreditar la jubilación efectiva por la Seguridad Social.

La cobertura de este Seguro Voluntario es adicional al Seguro de Accidente descrito en el artículo siguiente.

* Edad en la fecha de adhesión al seguro

** Porcentaje de Capital a la Jubilación

En caso de baja en la empresa con anterioridad a los 65 años de edad por causa distinta a los supuestos contemplados en este artículo o por jubilación posterior a la misma, los derechos económicos a favor del trabajador serán igual al 33,4% del capital asegurado a la jubilación según figura en el certificado de seguro emitido por la entidad aseguradora y que se pagarán al acreditar la jubilación efectiva por la Seguridad Social.

La cobertura de este Seguro Voluntario es adicional al Seguro de Accidente descrito en el artículo siguiente.

Artículo 12.-Invalidez

En caso de que a un trabajador o trabajadora se le determine una incapacidad permanente total absoluta o gran invalidez para su trabajo habitual derivada de accidente, enfermedad profesional o enfermedad común; ocurrido durante cualquiera de las 24 horas del día, que desemboque en la percepción de la correspondiente pensión por parte de la Seguridad Social; la Dirección estará obligada a encontrarle un puesto de trabajo acorde a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales; respetándose siempre su jornada, salario y demás condiciones laborales.

Artículo 13.-Fallecimiento por accidente

En caso de muerte por accidente laboral o no laboral, de un trabajador o trabajadora acogido al seguro colectivo de vida voluntario, sus beneficiarios percibirán el triple del capital determinado en su nómina como Seguro de Vida en ese momento. O bien el asignado en su póliza colectiva actualizada del Seguro de vida voluntario. Ambas partes acuerdan crear un seguro por fallecimiento por accidente laboral o no laboral, de un trabajador o trabajadora, sus beneficiarios percibirán 20.000 euros.

Artículo 14.-Premios por antigüedad

En la fecha de cumplimiento se abonarán los siguientes premios para el año 2016:

5 años 100,00 € + 2 día libre

10 años 150,00 € + 2 día libre
15 años 300,00 € + 2 día libre
20 años 400,00 € + 2 día libre
25 años 500,00 € + 2 día libre
30 años 600,00 € + 2 día libre
35 años 700,00 € + 2 día libre
40 años 800,00 € + 2 día libre
45 años 900,00 € + 2 día libre
50 años 1000,00 € + 2 día libre

Artículo 15.-Anticipo personal

Todos los trabajadores/as que lo soliciten, se les concederá en un plazo máximo de 15 días después de la solicitud, un anticipo personal a devolver en un año por valor de 2.000 euros para el año 2016

Artículo 16.-Préstamos para vivienda

El fondo será:

- Año 2016: (600.000 euros)

La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de primera vivienda, o desahucio o minusvalía será para:

- Año 2016: (15.000 euros)

Para otros casos que tengan relación con este capítulo, como reforma de vivienda, hacer frente a préstamos hipotecarios, etc., la cuantía del préstamo será del 50 % del coste que le represente al interesado o interesada, con un límite máximo de:

- Año 2016: (4.000 euros)

REGLAMENTO

1º El préstamo de vivienda sólo se dará para la primera vivienda, no para ampliaciones de vivienda ni por necesidad de mayor espacio. No obstante se entenderá también como primera vivienda cuando concurren las siguientes situaciones:

a) Separación o divorcio, judicialmente reconocido, en donde la vivienda del matrimonio sea entregada al cónyuge o no se pueda enajenar en el momento de la separación y el trabajador o trabajadora de cualquiera de las empresas acogidas a este Convenio, tenga necesidades de otra vivienda.

b) Cuando por circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, la vivienda habitual en la que habita, sufra desperfectos legalmente reconocidos, que le impidan seguir viviendo en la misma, como incendio, terremotos, riadas, inundaciones o cualquier otra causa similar.

c) En caso de minusvalía, para la compra o adaptación de la vivienda

2º Los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal y la Dirección comprobarán la veracidad en los datos aportados para la solicitud de los préstamos.

3º En caso de que este préstamo sea entregado y se compruebe con posterioridad que ha habido engaño o mala fe por parte del peticionario o peticionaria, éste o ésta devolverá el préstamo con iguales intereses del mercado a esa fecha, los cuales repercutirán en el fondo de préstamos de vivienda y no tendrá derecho a ningún otro préstamo en los 10 años siguientes.

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, se condonará el préstamo pendiente por parte de la Empresa.

Cada uno de los préstamos por los anteriores conceptos devengará un interés anual del 1,0 %. Dicho interés será incorporado al fondo con el fin de darle mayor movilidad.

La amortización de los préstamos se efectuará de acuerdo a la siguiente tabla:

Hasta un RAG de:

24.677euros	3.0 %	28.577euros	6.0 %
25.327euros	3.5 %	29.277euros	6.5 %
25.977euros	4.0 %	29.877euros	7.0 %
26.627euros	4.5 %	30.527euros	7.5 %
27.277euros	5.0 %	31.177euros	8.0 %
27.927euros	5.5 %		

Más de 31.177euros se incrementará medio punto por cada 1.202,02 euros de RAG.

Será condición necesaria la emisión de un informe del Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal, acompañando la solicitud del préstamo.

Los y las trabajadores y trabajadoras con contratos temporales que percibieran préstamos de vivienda deberán reintegrarlos prorrateando su importe mes a mes desde la fecha de concesión hasta la fecha de finalización de su contrato.

El Reglamento aprobado servirá para establecer el orden de prioridad para la adjudicación del préstamo.

La resolución aprobada será comunicada a los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal y al jefe o jefa del interesado o interesada.

Artículo 17.-Ayuda familiar

a) Para aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos que tengan dificultades físicas, psíquicas o sensoriales existirá un fondo con destino a la subvención de la formación y educación especializada de los mismos.

Año 2016: 60.000 euros

La subvención consistirá en el abono del 100 % de las facturas que por este concepto de formación y educación especializada se produzcan, con un límite mensual de:

Año 2016: (300 euros)

Dicha subvención será abonada hasta que los hijos alcancen la edad de 18 años. En situaciones excepcionales se estudiarán los casos de más edad o parientes en primer grado a su cargo y tutela.

Para tener derecho a esta prestación el trabajador o trabajadora tendrá que acreditar bajo informe médico de la Seguridad Social o estamentos oficiales, el grado de incapacidad física, psíquica o sensorial. Si el grado es inferior al establecido por la Ley no tendrá derecho.

Ambas partes acuerdan, que la comisión mixta de seguimiento e interpretación de convenio estudie y valore el incluir las enfermedades que generan un gasto extraordinario como puedan ser celiacos, enfermedades intestinales, degenerativas, oncológicas...etc.

b) Como medio de ayuda a los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos en edad escolar o en guarderías o que accedan o cursen estudios en la Universidad se crea un fondo de:

Año 2016: (260.000 euros)

Se mantiene el reglamento a tal fin acordado.

A partir de la edad de 25 años se documentará la matriculación del hijo o hija para justificar el cobro de este derecho.

Artículo 18.- Jubilación

Las empresas están obligadas a aplicar el contrato parcial (relevo) ,cuando el trabajador cumpla los requisitos legales y así lo solicite.

CAPITULO VI -EXCEDENCIAS

Artículo 19.-Excedencias (art.20 convenio)

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1 La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, sindical o político de nivel autonómico, provincial o municipal. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2 El trabajador o trabajadora con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria, por un plazo, no mayor a cinco años. A la finalización del período de excedencia, con un mes de antelación a dicha finalización el trabajador o trabajadora podrá solicitar la reincorporación; teniendo derecho a que esta se produzca en su centro y puesto de trabajo habitual. Si a la incorporación no existe el centro de trabajo, se incorporará en el centro más cercano o acuerdo con el trabajador/a.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 19 Bis.-Traslados o permutas.

Todo trabajador o trabajadora podrá optar a cambiar de centro de trabajo o empresa, por razones familiares o de otro tipo, estableciéndose un turno riguroso en las solicitudes.

Para ello se publicarán las jubilaciones o bajas que se produzcan en los distintos centros y empresas, así como las nuevas necesidades de contratación.

CAPITULO VII -RETRIBUCIONES, COMPENSACIONES Y FORMA DE PAGO

Artículo 20.-Retribución mínima garantizada

Las retribuciones mínimas garantizadas para cada categoría profesional para el año 2016 serán las que figuran en la columna B del ANEXO I,

En estas retribuciones mínimas garantizadas se incluyen todos los conceptos retributivos con excepción de la antigüedad, plus de peligrosidad, plus de jefe de equipo, demás pluses reconocidos en el presente convenio, paga de marzo y paga de octubre.

Artículo 21.-Aumentos salariales

Los aumentos mínimos garantizados para el año 2016, por todos los conceptos sobre las retribuciones al 31 de diciembre de 2015, aplicándose la cláusula de revisión, son las que figuran en la tabla del ANEXO II.

Cláusula de revisión

Para 2016: En el caso que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE registrase a 31 de diciembre del año 2016 un incremento respecto al 31 de diciembre del año 2015 superior al previsto por el gobierno; tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se aplicará con carácter retroactivo a 1 de enero del año 2016, un aumento equivalente al exceso sobre la indicada cifra y para llevarla a cabo, se tomarán como referencia las cantidades de todos los conceptos salariales utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2016.

Artículo 22.-Aumento por ascenso

Cualquier ascenso que se produzca llevará aparejado que se le aplique un aumento salarial equivalente al 100 % de la diferencia existente entre la retribución mínima garantizada de su categoría y la correspondiente a la inmediata superior.

Artículo 23.-Configuración salarial

Salario base: Para el año 2016 y para cada categoría profesional será el que figura en la columna A del ANEXO I.

Artículo 24.-Antigüedad, pluses y horas extraordinarias

1) Plus de antigüedad

Dicho plus, se comenzará a percibir a partir del mes que el trabajador o trabajadora cumpla el quinquenio. La antigüedad queda unificada en ciclos quinquenales con valor fijo único, para todas las categorías:

Año 2016: 30,22 euros por 14 pagas.

Quienes viniesen percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2015 en concepto de antigüedad por cualquier tipo de ciclo, valores totales superiores a 30,22 Euros por 14 pagas, consolidarán la diferencia a su favor en concepto de "mejora de antigüedad" que tendrá carácter fijo, de cuantía inalterable, no absorbible ni compensable.

2) Plus de jefe de equipo

El plus de jefe de equipo, categoría vigente en nuestro convenio, se establece en un importe equivalente al 20% del salario base más antigüedad.

3) Plus de peligrosidad

El plus de peligrosidad para todos los operarios/as, se establece en un importe equivalente al 10 % del salario base (columna A del anexo I) más antigüedad.

Aquellas personas que no cobren este plus, percibirán las cantidades de:

Año 2016: percibirán 27,86 euros por 14 pagas, que no tendrá naturaleza de inalterable

4) Plus de insularidad

Para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan fijada su residencia en las Islas Baleares o Canarias se establece un plus de insularidad consistente en

Año 2016: 118,06 euros por 14 pagas

Este plus tendrá vigencia mientras el trabajador o trabajadora mantenga su residencia en las Islas. En caso de que el trabajador o trabajadora dejara de residir en dichas Islas, este Plus desaparecerá.

5) Plus de Ceuta y Melilla

Se abonará en los términos señalados en la Orden del 20 de marzo de 1975.

6) Horas extraordinarias

Ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias salvo en los siguientes supuestos:

1.- Cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

2.- Cuando, por razones no previsibles con suficiente antelación, resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no es posible realizarse el trabajo por personal de nueva contratación por las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Porque habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, estos no hayan facilitado el personal requerido. La compensación de las horas extraordinarias será el descanso de 1 hora 45 minutos por hora realizada en día laborable, y de 2 horas en las realizadas en domingo o festivo.

Se compensarán económicamente sólo las contempladas en el apartado 2 letra b), abonándose con un valor sobre la hora ordinaria del 175% si se realizasen en un día laborable y con un valor sobre la hora ordinaria de 200% cuando se realicen en domingo o festivo.

La aplicación del presente artículo en cada centro de trabajo requerirá su concreción mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la Dirección. Con periodicidad mensual se facilitará la relación de las horas extraordinarias realizadas, distribuidas por secciones y cuando el Comité o delegado o delegada de personal lo soliciten, se ampliará esta información.

Artículo 25.-Pago de nómina

El pago de nómina para todo el personal será mensual. Los conceptos variables del personal serán abonados en la nómina del mes siguiente al que se produzcan. En caso de discrepancia entre trabajador o trabajadora y Empresa en cuanto a la justificación de dichos conceptos variables, al trabajador o trabajadora se le abonarán los salarios, quedando pendiente solamente dichos conceptos en discusión hasta su definitiva solución.

Artículo 26.-Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales de 30 días de salario, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre como máximo.

PAGA DE MARZO

Se establece una paga extraordinaria, abonable antes del 15 de marzo para todas las categorías en

_Año 2016: 1603,66 euros

PAGA DE OCTUBRE

Se establece una paga extraordinaria, abonable antes del 15 de octubre para todas las categorías en

Año 2016: 1750,44 euros

Al personal que en dichas fechas lleve menos de un año, se le abonarán en proporción al tiempo en alta.

El personal que tenga señaladas las vacaciones en el período de abono de las citadas pagas, podrá pedir un anticipo sobre las mismas, siempre que se haga con 15 días de antelación a la fecha deseada para el cobro.

Artículo 27.- Dietas y desplazamientos

Las dietas quedan establecidas en la siguiente forma:

-Media dieta: para el año 2016, 15,40 euros

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

-Dieta completa:

Para el año 2016, 64,98 euros, más los gastos de un hotel de 3 estrellas o superior.

En los desplazamientos que de forma continua o discontinua obliguen al trabajador o trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio como mínimo un mes, éste tendrá derecho a días hábiles de permiso retribuido, así como a los gastos de viaje, preferentemente en avión, para retornar a su destino de acuerdo con la duración del desplazamiento.

Dichos días hábiles no incluyen horas de desplazamiento, las cuales serán consideradas y retribuidas como horas de viaje.

- 1- Igual o mayor que un mes e inferior a dos: un día hábil al término.
- 2- Mayor de dos meses. En este caso se considera:
 - a) Mayor de dos meses e inferior a tres: Tres días al finalizar el desplazamiento, o Dos días a los dos meses del desplazamiento (con vuelta a casa para su disfrute y posterior reincorporación) y ninguno a la terminación del desplazamiento.
 - b) Igual o mayor de tres meses e inferior a cuatro:

Cuatro días a los dos meses del desplazamiento (con vuelta a casa para su disfrute y posterior reincorporación) y dos a la terminación del desplazamiento. Los desplazamientos serán voluntarios

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores o trabajadoras.

CAPITULO VIII -SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y AMBIENTAL

PRINCIPIOS GENERALES

La Dirección y los/as Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras consideran que la promoción de la Seguridad y la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras dentro del Grupo de Empresas de Zardoya Otis, son aspectos fundamentales dentro de la actividad de la Empresa, encaminadas a la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

Se entiende por "Seguridad" todo lo que se refiere a que las condiciones de diseño, fabricación, métodos de trabajo, formación de personal, maquinarias y elementos de la industria sean tales que se impida, en la medida de lo previsible que se produzcan accidentes.

Se entiende por "Salud laboral y ambiental" todo lo que se refiere a que las condiciones medioambientales de trabajo sean tales que se eviten, en la medida de lo técnicamente posible, agresiones a los trabajadores y trabajadoras/as por agentes físicos, químicos, biológicos, o psicosociales.

Para lograr lo anterior, la Dirección, con la participación de la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras, aplicará las medidas preventivas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo según los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos

- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen
- d) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- e) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Artículo 28.-Delegados y Delegadas de Prevención

Delegados o Delegadas de Prevención son los trabajadores y trabajadoras, elegidos o elegidas por los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se nombrará un Delegado o Delegada de Prevención en cada Delegación Local y Agencia.

Se considera tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario (art. 36 del Convenio) el tiempo dedicado a visita a obras, rutas y secciones.

Competencias

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el Empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) Recibir mensualmente información relativa a:
 - Accidentes con baja y sin baja de su empresa, zona y centro de trabajo
 - Estadísticas de Seguridad.
 - Nuevas tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la seguridad de los trabajadores.
 - Documentos que tengan incidencia en las condiciones de seguridad y salud laboral.
 - Accidente e incidentes de usuarios, autónomos y subcontratados.

f) Los Delegados y Delegadas de Prevención dedicarán el tiempo necesario para la realización de sus funciones y al menos 1 día al mes para efectuar una revisión de obras, rutas o secciones, emitiendo informe que entregarán al o la responsable del centro de trabajo y enviarán copia al Secretario o Secretaria del Comité de Seguridad y Salud correspondientes

Si por circunstancias se requiriese en alguna ocasión ampliar más de un día al mes para dichas revisiones, se ampliará dicho plazo, comunicándolo previamente los delegados o delegadas de prevención a la Dirección.

Aquel centro en que no haya Delegado o delegada de Prevención estará representado por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

g) Los Delegados y Delegadas de prevención deberán ser informados y tendrán derecho a participar en las auditorias de seguridad que se realicen en su empresa, ya sean estas realizadas por el Servicio de Prevención, auditores o personal de Otis o del grupo Otis y UTC.

Facultades

Además de las recogidas en el artículo 36 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados y Delegadas de Prevención tendrán las siguientes facultades:

- Podrán ordenar la paralización inmediata del trabajo si estiman que existe un riesgo grave e inminente de accidente informando inmediatamente a la Dirección y a la Autoridad Laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.
- Proponer aquellas medidas que crean necesarias para conseguir la reducción de la accidentabilidad.
- Acudir cuando sean requeridos a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Los y las Delegados y Delegadas de Prevención deberán recibir cursos de formación en Seguridad y Salud Laboral, impartidos por organizaciones competentes. Dentro de sus horas de trabajo y de manera presencial.

Podrán solicitar otros cursos de formación en estas materias ante la Empresa, Organizaciones Sindicales u Organismos oficiales competentes. Dentro de sus horas de trabajo y de manera presencial.

Artículo 29.-Comités de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de las Empresas, en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada una de las Comunidades Autónomas.

La composición del Comité de Seguridad y Salud será:

- 4 Delegados o Delegadas de Prevención como mínimo.
- Igual número de miembros de la Dirección, uno o una de los cuales será el Director o Directora de cada empresa, si lo hubiere.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá una reunión al mes como mínimo, no coincidiendo esta con ningún otro tipo de reunión; pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera.

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo sin imputación al crédito horario (art. 36 Convenio) el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Dada la composición paritaria de los Comités de Seguridad y Salud, tendrán carácter ejecutivo las decisiones que se adopten por unanimidad, tanto en reuniones ordinarias como extraordinarias.

Competencias

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en las Empresas. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Aquel centro en que por cualquier circunstancia no exista Delegado o Delegada de Prevención, estará representado por el Comité de Seguridad y Salud de la Dirección de la Comunidad Autónoma.

Facultades

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el puesto de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, usuarios y usuarias, autónomos y autónomas o subcontratados o subcontratadas al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

Artículo 30.-Materiales de Seguridad

La Dirección de cada empresa, entregará al trabajador o trabajadora el material de Seguridad necesario para realizar su trabajo. Estos materiales estarán certificados para las situaciones en que se utilicen.

Las herramientas y útiles deben llegar a los trabajadores o trabajadoras en condiciones de uso, completos y respetando las medidas de seguridad, utilizándose vehículos motorizados de la Empresa.

Se mantendrán al día las fichas de los materiales de seguridad, de uso individual y colectivo (como grupos, herramientas, andamios, equipos de montaje y mantenimiento, etc.) cuyo control debe realizarlo el Comité de Seguridad y Salud o Delegados y Delegadas de Prevención.

Se entregarán dos monos térmicos a Montaje y Reparaciones, y se cambiarán en cuanto se deterioren.

Las botas de seguridad se entregarán cada 12 meses. Se repondrán cuando se deterioren.

Los aparatos de izar serán revisados, con certificado de la empresa que efectúe estas revisiones y en ningún caso podrá utilizarse un aparato de izar que exceda seis meses desde la última revisión, y esta será de carácter general.

Se entregarán gafas graduadas y audífonos para todos los trabajadores/as que lo necesiten, adaptadas a los puestos de trabajo.

La Empresa garantizará el acondicionamiento térmico de todos los lugares de trabajo.

Artículo 31.-Responsabilidad en materia de Seguridad y Salud

La Dirección de la Empresa es responsable de garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en los aspectos relacionados con el trabajo.

Todo trabajador o trabajadora que vaya a realizar un trabajo y que considere que éste no reúne las condiciones de seguridad necesarias, informará a una persona de su línea. Si no hubiera o no pudiera darle solución, reclamará la presencia del Delegado o Delegada de Prevención si lo hubiera o de un miembro del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 32.-Ropa de trabajo

La entrega de la ropa de trabajo y del calzado de mantenimiento será sin puntera y de carácter anual, excepto los chaquetones que será cada tres años. Se entregará entre el 1 y el 15 de enero de cada año. Cuando se considere necesario, se dotará de chaquetón al personal de montaje. Los chubasqueros y chalecos anti-frío se entregarán anualmente.

Los centros de trabajo, estarán dotados de baños, duchas, vestuario y taquillas para todo los trabajadores/as de los centros.

Además de lo ya establecido en cuanto a la dotación de ropa de trabajo, la Empresas mejoraran la calidad, imagen y adaptación de la ropa a cada tipo de climatología.

Cuando por razones de trabajo se deteriore la ropa o calzado, éstos serán repuestos a la mayor brevedad.

La limpieza de la ropa de trabajo correrá por cuenta de las Empresas.

En caso de que por prescripción médica se deba cambiar alguna prenda de trabajo o calzado a algún trabajador o trabajadora, esta se facilitará inmediatamente.

En el caso de que a un trabajador o trabajadora en el primer mes del año no se le haya entregado las prendas correspondientes a ese año, la empresa le abonará la cantidad de un “bono” de compra de ropa por el mismo valor por cada una de las prendas que no se le hayan dado para que pueda comprarlas.

Para el grupo de Técnicos y Administrativos se les entregara un bono por el valor de la equipación de los trabajadores/as de operarios.

La Dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras decidirán conjuntamente la ropa de trabajo necesaria para cada categoría laboral en base al trabajo que realizan y a la función que desempeñan, especialmente en cuanto a calidad, cantidad y diseño.

En caso de cambio de actividad de un trabajador o trabajadora se le hará entrega, previo al inicio del trabajo, de una equipación completa asignada a la nueva actividad.

El cuadro de ropa de trabajo para los operarios/as en la Empresa será, para el año 2016

PRENDA	MANTENIMIENTO/REPARACIONES	MONTAJE	
Polo	4 unidades (2 m/c y 2m/l)	4 unidades (2m/c y 2 m/l)	
Pantalones	4 unidades (2 verano y 2 invierno)		
Chaquetilla	2 unidades		
Buzos	Se entregara un buzo al personal de mantenimiento que lo solicite	4 unidades	
Zapatos	1 par	1 par	
Forro Polar	2 unidades	2 unidades	
Chaquetón	1 unidad	1 unidad	
Cinturón	1 unidad		

Se entregará un chubasquero anual al personal de mantenimiento, reparaciones y montaje que lo solicite. Se establece un paquete de ropa de trabajo para los trabajadores de nueva incorporación, que incluye las siguientes prendas de trabajo:

Prenda	Mantenimiento	Montaje / Reparaciones	
Polos	3	3	
Pantalones	3	-	
Buzos	-	3	
Chaquetilla	1	-	
Forro polar	2	-	
Zapatos	1	-	
Chaquetón	1	1(*)	

(*) cuando se considere necesario

Además, de acuerdo con el artículo 30, a las nuevas incorporaciones se les entregarán dos monos térmicos a Montaje y Reparaciones y a los operarios de fábricas que lo precisen, y se cambiarán en cuanto se deterioren.

Artículo 33.-Reconocimiento médico y vigilancia de la salud.

Todo el personal de las empresas tiene derecho a pasar reconocimiento médico (anual) que tendrá como objetivo conocer el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras, así como prevenir que el desarrollo del puesto de trabajo habitual incida en la salud de los mismos.

Dicho reconocimiento constará de rayos X o foto seriación (por prescripción médica), exploración de corazón y pulmón, análisis de orina y sangre (ácido úrico, colesterol, glucemia, triglicéridos, G. P. T., factor P.S. A., análisis tumorales, medida de tensión, exploración de oído y revisión de vista, audiometría, reconocimiento físico de columna, electrocardiograma, espirometría, tensión ocular, a petición del trabajador o prescripción médica revisión prostática a través de una ecografía abdomino-pélvica.

El personal femenino que lo desee realizará las pruebas de citología y mamografía. Se realizará un encefalograma por prescripción médica.

Se realizarán reconocimiento específicos cuando se detecten trabajos con estos riesgos (amianto, riesgos psicosociales, etc.).

Así mismo, a cada trabajador o trabajadora, dentro del mismo reconocimiento, pero de manera individualizada se le realizará el que sea de aplicación del protocolo sanitario por el que se vea afectado en el desarrollo de su trabajo habitual. Esta última parte del reconocimiento se realizará aunque el mismo no se haya realizado la analítica.

Los resultados del reconocimiento serán notificados a la mayor brevedad al trabajador o trabajadora, al mismo tiempo que al servicio médico, donde lo hubiera; garantizando la privacidad y confidencialidad de los resultados.

La información a la empresa se limitará al apto o no apto para el desarrollo del trabajo habitual.

Una vez finalizados los reconocimientos médicos los resultados se analizarán con criterios epidemiológicos en los globales de la plantilla en el seno del Comité Intercentros de seguridad y salud laboral y ambiental; de la misma manera se presentarán a los Comités de seguridad y salud los correspondientes a su centro de trabajo o Comunidad Autónoma.

Todos los reconocimientos se realizarán de una sola vez y dentro de la jornada laboral, si en algún caso excepcional esto no pudiera ser así, el trabajador o trabajadora librará el tiempo gastado de su tiempo libre.

Con el fin de realizar un análisis correcto de la incidencia de los sistemas de trabajo en la salud de los trabajadores y trabajadoras, la Dirección de las empresas pondrán los medios para que los trabajadores o trabajadoras de las empresas de trabajo temporal, subcontratas y autónomos; se les realice el mismo reconocimiento que a los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio.

Los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes elegirán la mutua de accidente de trabajo y enfermedad profesional de la seguridad social.

Ambas partes acuerdan la creación de un observatorio para el seguimiento de enfermedades asociadas al trabajo en la Empresa en todos sus tramos; con el fin de una mejor prevención de este tipo de enfermedades.

Artículo 34.-Comité Intercentros de Seguridad, Salud Laboral y Ambiental.

Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros de seguridad, salud laboral y ambiental, como órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención que afecte a todo el ámbito territorial de este Convenio. Así mismo, y entre sus funciones, vigilará el funcionamiento de los Comités de Seguridad y salud.

Composición: El Comité Intercentros de seguridad estará constituido por 6 miembros de la Dirección de las empresas y 6 de la parte social, que sean delegados o delegadas de prevención y, salvo causa de fuerza mayor, una vez designados, ejercerán el cargo durante la vigencia del presente Convenio.

Reuniones: El Comité Intercentros de seguridad celebrará al menos cuatro reuniones al año que se desarrollarán en los meses de enero, abril, septiembre y noviembre, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que pudieran convocarse por cualquiera de las partes en caso de que la importancia de algún tema lo requiera.

Funciones:

El comité Intercentros de seguridad, salud laboral y ambiental tendrá las siguientes funciones:

1. Se estudiarán los accidentes e incidentes ocurridos en todo el Estado, ya sean de personal de las empresas, usuarios, autónomos o subcontratados; especialmente aquellos que puedan o pudieran ser accidentes o incidentes graves. Pudiendo desplazarse miembros de la parte social al lugar del accidente para poder investigarlos.
2. Podrán desplazarse a cualquier centro de trabajo de la empresa a petición de cualquiera de las partes integrantes de los Comités de seguridad y salud.
3. Los miembros del Comité Intercentros tendrán las horas necesarias para desarrollar sus funciones, no contando éstas de su crédito sindical, los desplazamientos y gastos producidos correrán a cargo de la empresa.
4. Asumirán las competencias de los delegados y delegadas de prevención relacionadas con el artículo 36 apartado 1c, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
5. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de las empresas.
6. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa las mejoras de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
7. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los que proceden del servicio de prevención.
8. Conocer y analizar los informes de los daños producidos en la salud o en la integridad física de los y las trabajadores y trabajadoras al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
9. Conocer previa a su puesta en práctica los procedimientos e instrucciones que dimanen de la Dirección de seguridad o el servicio de prevención.
10. Conocer e informar de la memoria y programación anual del servicio de prevención de cada una de las empresas.
11. Todos aquellos asuntos en materia de prevención que el propio Comité, por unanimidad, acuerde tratar.

Artículo 35.-Riesgos psicosociales.

Se define como riesgo psicosocial: “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador o trabajadora”.

Las Direcciones de las Empresas se comprometen a realizar y a publicar una evaluación de riesgos psicosociales como parte de la evaluación de riesgos. Las medidas preventivas, de los riesgos detectados, se acordarán a nivel local por los comités de seguridad y a nivel general, se acordarán dentro del seno del Comité Intercentros de seguridad y salud, con el fin de eliminar estos riesgos.

Artículo 36.-Acoso moral, sexual y moobing

Declaración de principios: La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, el Estatuto de los trabajadores, etc. En virtud a estos derechos, las empresas del grupo Zardoya Otis asumen que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá, ni tolerará el acoso en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose Zardoya Otis y a hacer uso de su poder directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es por ello que la Dirección general y los representantes de los trabajadores y trabajadoras de Zardoya Otis, se comprometen a regular, por medio del siguiente protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad, y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas tanto constitucionales y laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, para ello la Dirección de las empresas impondrán una política basada en los preceptos anteriormente relacionados.

Definición de acoso moral: Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio.

Definición de acoso sexual: Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o consecuencia de una relación de trabajo, cuyo objeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o las condiciones de trabajo de esta o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Comunicación: Ambas partes se comprometen a poner todos los medios a su alcance para hacer una comunicación efectiva de la presente declaración de principios; así como, el protocolo de actuación; de tal forma que todos los trabajadores y trabajadoras conozcan su existencia, compromiso y derechos con respecto a estos temas.

Responsabilidad: Todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo Zardoya Otis tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. La Dirección de la empresa, a través de sus directores y mandos tendrá recomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de tipo alguno en los sectores bajo su poder de organización.

Formación: Las Direcciones de las empresas formarán a todos sus mandos, así como a todas aquellas personas que tengan alguna función o cometido en el procedimiento de tutela frente al acoso. Esta formación será específica sobre el tema y se basará en la identificación de factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso, y en caso de producirse este sea resuelto con rapidez y eficacia.

Método de actuación: Se creará una comisión compuesta por dos miembros de la parte social y dos por parte de la Dirección. En ella se tratarán todas las medidas preventivas a tomar por parte de la Dirección en aras de la prevención del acoso de cualquier tipo en todas las estructuras de la compañía.

Esta comisión se reunirá cada tres meses de manera ordinaria y mantendrá las reuniones extraordinarias necesarias para tratar temas que por su naturaleza así lo requieran.

Cuando se reciba alguna denuncia por parte de algún trabajador o trabajadora, en lo que se refiere a acoso moral, acoso sexual o moobing, la comisión funcionará de la siguiente manera:

- 1.-Se nombrará una delegación que será la encargada de tramitar y ejercitar todo el proceso necesario para la resolución de la denuncia.
- 2.-Su marco de actuación nunca superará los 15 días de instrucción de expediente informativo, para lo cual arbitrará todos los medios que sean necesarios, entrevistas con los implicados, análisis de situación, análisis de pruebas, etc.
- 3.-Sus actuaciones estarán regidas por la más absoluta confidencialidad.
- 4.-Una vez transcurridos el máximo de los quince días elaborarán un informe por escrito de sus actuaciones.
- 5.-Velarán porque el denunciante no sufra ningún tipo de represalia por ejercer el derecho a la denuncia; así como ninguno de los testigos que pudieran participar en la investigación.
- 6.-Hasta que el asunto quede resuelto, velará porque la empresa establezca cautelarmente la separación entre el denunciante y el denunciado, siendo este último el que será objeto de la movilidad sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
El denunciante tendrá prioridad en la petición de cambio de destino.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa.

Artículo 37.-Alcoholismo y drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se acuerde incluir en este Convenio un plan integral en su vertiente asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se pondrán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promociónen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial: Se facilitará tratamiento a aquel personal que lo solicite voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención y delegados de prevención (Comité Intercentros de Seguridad y salud).

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será acordada, con carácter previo, a su ejecución con los representantes de los trabajadores.

No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo. Guardando la confidencialidad de los casos que se pudieran dar.

El Comité Intercentros, concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

CAPITULO IX -REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 36.-Comité Intercentros

Se reconoce el Comité Intercentros con las siguientes garantías y funciones:

1º Las mismas que los Comités de Empresa a nivel estatal.

2º Estará compuesto por 13 miembros elegidos por las secciones sindicales de los sindicatos y dispondrán de un crédito sindical necesario para el ejercicio de su función.

3º La empresa facilitará los recursos económicos (dietas, desplazamientos, etc.).

4º Será el interlocutor válido ante la Dirección de la empresa en cualquier problema a nivel estatal, sin perjuicio de las funciones del comité de empresa o delegado y delegada de personal.

5º Negociará los convenios. Su composición será: Presidente o presidenta, secretario o secretaria y 11 vocales.

El presidente o presidenta el secretario o secretaria y dos vocales serán los que hagan entrega de la plataforma.

Artículo 36 bis.-Comité de grupo Zardoya Otis.

Ambas partes acuerdan de crear un comité de información y consulta del grupo de Zardoya Otis, que realizara 2 reuniones anuales, con la participación de al menos 1 representante de los trabajadores y trabajadoras, de cada una de las empresas del grupo.

Artículo 37.-Representantes del Personal (art. 37 convenio)

Los y las Delegados y Delegadas de Personal y Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras. Tendrán la composición y garantías que la Ley establece. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos no se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa pero si las convocadas a iniciativa de los y las Representantes, quedando excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

En aquellos centros de trabajo, en los que por cualquier circunstancia no existan Representante del Personal éstos estarán representado por el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal del centro más cercano.

El crédito de horas sindicales mensuales, por cada uno de los miembros del Comité o Delegados o Delegadas de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación, será de 40 horas mensuales. La Empresa abonará los gastos de desplazamiento que ocasiona a los Comités de Empresa provinciales, para la reunión

mensual prevista en el Convenio.

Acumulación:

En los centros de trabajo donde exista Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal podrán acumular hasta el 100% de la suma de las horas de los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras, voluntariamente, podrán ceder horas sindicales a favor de representantes de otros centros de trabajo.

Secciones Sindicales Los comités de empresa que estén entre 5 y 9 (incluidos) miembros; estarán representados por delegados delegadas sindicales elegidos por y entre sus afiliados y afiliadas.

El número de Delegados o Delegadas Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 15% de los votos en la elección a Comité de Empresa o Direcciones de Zona será: más de 50 y menos de 250 trabajadores y trabajadoras, un Delegado o delegada sindical.

Se procurará que los Delegados o Delegadas Sindicales sean elegidos entre los miembros del Comité del centro.

En caso de que el Delegado o Delegada Sindical sea miembro del Comité su crédito de horas sindicales se aumentará un 40% para todos los conceptos.

En caso de que el Delegado o Delegada Sindical no sea miembro del Comité tendrá un crédito de horas sindicales que represente el 70% de las horas que corresponda a uno de los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo.

El Delegado o Delegada Sindical tendrá las mismas garantías que los miembros del Comité pudiendo asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de Seguridad y Salud con voz pero sin voto.

En los centros de más de 250 trabajadores y trabajadoras el Delegado o Delegada Sindical que sea miembro del Comité de Empresa tendrá el 100% más del crédito de horas que le corresponda como miembro del Comité de empresa.

En el caso de que no sea miembro del comité de empresa tendrán las mismas horas sindicales que les corresponda a los miembros del comité de empresa. En cada Delegación de Zona de más de 100 trabajadores y trabajadoras, los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa podrán elegir un o una Delegado o Delegada Sindical, con un crédito horario de 40 horas Sindicales al mes.

La empresa dotara a los comités de empresa, delegados de persona y secciones sindicales, de los medios informáticos y tecnológicos para el desempeño de sus funciones.

Artículo 38.

La utilización de las horas retribuidas para la acción de la representación deberá comunicarse con la máxima antelación posible a la Dirección de la Empresa.

Artículo 39.-Funciones de los Representantes

Serán funciones de los Delegados o Delegadas de Personal o Comités de Empresa las siguientes:

- a) Vigilancia y control de las normas laborales, Seguridad, Salud Laboral y Seguridad Social vigentes, advirtiendo a la Dirección de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.
- c) Ser previamente consultados e informados informadas y consultados o consultadas de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre:
 - Reestructuración de plantilla.
 - Traslados totales o parciales de la Empresa
 - Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
 - Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
 - propuesta de subidas de categorías.
 - propuestas de contrataciones y subcontrataciones.

La validez de las actuaciones de la Empresa en materias comprendidas en este apartado estará condicionada al acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección.

- d) Proponer a la Empresa cuantas medidas se consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

Artículo 40.-Informaciones a los Representantes

La Dirección de la Empresa entregará trimestralmente a los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal información sobre la evolución del negocio, situación de la producción, perspectivas del mercado, plan de inversiones previsto y subcontratación

Esta información se entregará a nivel general de la compañía y local.

Igualmente la Dirección entregará a los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal el balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a los y las socios en las mismas condiciones que a éstos.

La Dirección informará de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos con excepción de los puestos directivos y secretaria o secretario de dirección.

La Dirección informará anualmente de la situación de la Empresa en materia de Seguridad y Salud y de los medios adoptados para su mejora.

Artículo 41.-Medidas disciplinarias

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier trabajador o trabajadora, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado o Delegada de Personal o Comité de

Empresa y también del Delegado/a Sindical, si el trabajador o trabajadora está afiliado a un Sindicato, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Dicha opinión deberá ser considerada a la hora de tomar la decisión oportuna.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier afiliado o afiliada, ésta deberá ser puesta en conocimiento previo del o la responsable del Sindicato al que él o la afiliado o afiliada pertenezca.

Apertura por escrito de expedientes contradictorios en el supuesto de faltas graves o muy graves.

El pliego de cargos que da principio al expediente y en el que se especificarán los hechos que puedan dar lugar a la sanción será entregado al expedientado o expedientada y comunicado al Comité de Empresa u otros Delegados o Delegadas de Personal del centro de trabajo correspondiente.

Durante los ocho días siguientes a la entrega de pliego de cargos, la Dirección dará audiencia al interesado, Comité u otros Delegados o Delegadas de Personal y aceptará los pliegos de descargo o pruebas contrarias que pudieran presentarle.

Una vez transcurrido el plazo de 8 días la Dirección comunicará por escrito el sobreseimiento del expediente o la sanción que estime oportuna.

Igualmente, en las reuniones mensuales de la Dirección con el Comité de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal, se informará a los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras de las medidas disciplinarias de carácter leve que se comuniquen por escrito.

En caso de un despido a un trabajador o trabajadora, si es declarado improcedente, el propio trabajador o trabajadora podrá decidir entre la indemnización o la readmisión a su puesto de trabajo.

Artículo 42.-Garantías

Las y los Delegados y Delegadas de Personal y miembros de los Comités de Empresa, y secciones sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

- a) Las Empresas pondrán a disposición del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal un Tablón de Anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar que garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.
- b) A que les sean facilitados locales adecuados y exclusivos para realizar sus funciones, dicho local contará con las condiciones de habitabilidad normales para cualquier oficina o departamento y, dispondrá de:
 - Mobiliario adecuado y suficiente para el local.
 - El material de oficina necesario, para el normal funcionamiento.
 - Equipo Informático de características similares a los de las oficinas. Fax, Ordenador personal e impresora, Teléfono, etc. garantizando el Comité ajustarse a los criterios normales de utilización.
 - Los Comités de Empresa solicitarán, a sus respectivas Direcciones el material de oficina que precisen, en todo momento,

-Limpieza, conservación de los locales, y mantenimiento de los equipos de oficina.

- c) Apertura por escrito de expedientes contradictorios en el supuesto de faltas graves o muy graves.

El pliego de cargos que da principio al expediente y en el que se especificarán los hechos que puedan dar lugar a la sanción será entregado al expedientado o expedientada y comunicado al Comité de Empresa u otros Delegados o Delegadas de Personal del centro de trabajo correspondiente.

Durante los ocho días siguientes a la entrega de pliego de cargos, la Dirección dará audiencia al o la interesado o interesada, Comité u otros Delegados o Delegadas de Personal y aceptará los pliegos de descargo o pruebas contrarias que pudieran presentarle.

Una vez transcurrido el plazo de 8 días la Dirección comunicará por escrito el sobreseimiento del expediente o la sanción que estime oportuna.

- d) No ser despedido o despedida, ni sancionado o sancionada a causa de actos realizados por el trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación sin perjuicio de las causas que den lugar al despido disciplinario. Las garantías establecidas en este apartado d) para los Delegados o Delegadas de Personal y miembros del Comité de Empresa se mantendrán durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que se produzca por revocación o dimisión.

Artículo 43.-Reuniones trimestrales

Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal, pertenecientes a la misma Comunidad Autónoma celebrarán reuniones ordinarias periódicas trimestrales con la Dirección de las empresas, dentro de los quince días siguientes en que se haya entregado la información a que se alude en el artículo 40.

No obstante, estas reuniones tendrán lugar con carácter extraordinario cuando la urgencia o gravedad del caso así lo requiera.

En el caso de que este tipo de reunión extraordinaria sea solicitada por el Comité de Empresa y/o Delegados o Delegadas de Personal, las horas empleadas serán con cargo al crédito de horas sindicales.

Tanto en el caso de reuniones ordinarias como extraordinarias deberá ponerse en conocimiento previo de la Dirección de las empresas, incluyendo el orden del día, siendo abonados los gastos de desplazamiento correspondientes. Igualmente las Direcciones de las empresas, deberán presentar el orden del día previo en aquellas reuniones que convoque.

Artículo 44.-No Discriminación

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado o discriminada por razones de afiliación sindical, política, religiosa ,de raza, sexo, edad ,estado civil, lengua o nacionalidad.

Ambas partes acuerdan incorporar como anexo al presente Convenio el texto íntegro de la Ley 39/1999, el Real Decreto 1251/2001 y Ley 12/2001 (propuestas de mejora) en lo referente a la conciliación de la vida laboral y personal.

Artículo 45.-Asambleas.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a utilizar 12 horas retribuidas anuales para celebrar asambleas dentro de la jornada laboral. La responsabilidad de la buena marcha de la asamblea corresponde a los convocantes.

ASAMBLEA DE DELEGADOS Y DELEGADAS: Ambas partes acuerdan que anualmente se realizará una Asamblea de Delegados y Delegadas de personal estatal, preferentemente en los meses finales de año, y cuya convocatoria se realizará durante la Mesa de Seguimiento e Interpretación del Convenio del mes Octubre. La financiación de dicha Asamblea correrá íntegramente a cargo de la Empresa. Esta Asamblea podrá coincidir con la que se realicen los representantes de los trabajadores de Zardoya Otis y AESA.

Artículo 46.-Cuota sindical.

A petición expresa del trabajador o trabajadora afiliado o afiliada a Centrales Sindicales legalmente constituidas, y mientras no medie orden del mismo en contrario, la Empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Las Empresas facilitarán mensualmente al Delegado/a Sindical la correspondiente relación nominal e importe de las cuotas transferidas.

CAPITULO X -COMISIÓN MIXTA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y COMISIÓN COORDINADORA

Artículo 47.-Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

El Pleno de la Mesa Negociadora del Convenio asumirá la función de Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. No obstante, seis de los miembros de la Parte Social y los o las miembros que la Dirección de la Empresa designe en un número no superior a seis, se constituirán en Comités de Trabajo a estos efectos. Estos Comités en número de dos, pudiendo el segundo llegar a siete miembros por ambas partes, así como el Pleno, se reunirán 4 veces en el año.

CAPITULO XI

Artículo 49.-Reconocimiento de títulos.

El reconocimiento del título profesional o universitario del personal de la Empresa que los posea, estará en relación con el puesto de trabajo que ocupe. El conocimiento de dicho título es necesario para la Empresa con objeto de establecer los niveles de conocimiento de su personal.

Cuando haya que cubrir un puesto en una de las Empresa que necesite de título profesional o universitario,

La Dirección comunicará dicha vacante a los trabajadores y trabajadoras que posean dicho título dentro de las Empresas y los publicará en los tabloneros de anuncio; dicho puesto se cubrirá con personal de las Empresas siempre que el trabajador o trabajadora reúna las condiciones exigidas para el puesto.

Artículo 50.-Movilidad geográfica.

- A. Movilidad Geográfica Individual:** Se considera movilidad geográfica individual el traslado de un trabajador o trabajadora, o trabajadores o trabajadoras de un centro de trabajo a otro u otros que impliquen cambio de residencia, de un número de trabajadores o trabajadoras inferior a 30 en el conjunto de la Empresa.
- B. Movilidad Geográfica Colectiva no total:** Se considera movilidad geográfica colectiva no total el traslado de trabajadores o trabajadoras de un centro de trabajo a otro u otros que implique cambio de residencia de un número de trabajadores / as superior a 30 en el conjunto de la Empresa, no siendo la totalidad de la plantilla del centro de trabajo.
- C. Movilidad Geográfica Colectiva total:** Se considera movilidad geográfica colectiva total el traslado de un centro de trabajo a otro u otros que implique cambio de residencia de la totalidad de la plantilla del centro, si es superior a 30 trabajadores y trabajadoras.

En los casos A y B los traslados se efectuarán de la siguiente forma:

- A petición del trabajador o trabajadora y acuerdo de la Empresa
- De mutuo acuerdo entre trabajador y trabajadora y Empresa

En el caso C:

Se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de 45 días como mínimo, aportando la Empresa las causas motivadoras de la decisión Empresarial.

La negociación, con pautas de buena fe, versará sobre:

- Posibilidades de evitar o reducir sus efectos.
- Medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores y trabajadoras afectados o afectadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Servicios:

Se garantiza el "servicio" con personal voluntario, cualificado y suficiente para ello.

Todo trabajador que anteriormente viniera realizando este servicio en sus respectivas empresas se tendrá que renegociar con los comités de empresas o representantes de los trabajadores sus servicios a dicha disposición adicional.

Los avisos atendidos durante el servicio nocturno se realizarán exclusivamente por parejas, salvo acuerdo distinto entre el Director de Zona y el Comité de Empresa o Delegados de Personal

Se elaborara un calendario anual de mutuo acuerdo a partir de 1 de enero

Jornadas:

Jornada continuada de lunes a viernes (8,00 a 15,30)

Jornada tipo A

Lunes a viernes de 14,30 a 22,00 (disponibilidad 22,00 a 8,00)

Sábados de (8 a 15:30) reten (15:30 a 22:00) (puente computará como sábado)

Jornada tipo B

Lunes a viernes de 14,30 a 22,00 (disponibilidad 22,00 a 8,00)

Sábados (14,30 a 22,00) Retén (8,00 a 14,30) (Puente computaría como Sábado).

Todo trabajador adscrito a este servicio deberá descansar durante 12 horas, desde el final de su salida nocturna hasta el comienzo de la siguiente jornada

Compensación disponibilidad 210 € toda la semana más las horas generadas por la turnicidad,

Compensación puentes y festivo, 93,58 más un día libre a cuenta del calendario

Compensación corre turno 100 € mes

Por cada emergencia entre las 22.00 y las 8.00 horas el trabajador percibirá una compensación para el año 2016: 50,82 euros (más IPC más 3.5) más los gastos reales en que incurra. A partir de la segunda hora 36€, contabilizara a partir de las 15 minutos siguientes a la primera hora

Turno de tarde solo correctivo.

Fin de semana solo correctivo.

Organización de jornada 80% de mañana, 20% tardes. El número de trabajadores que presten este servicio vendrá determinado por el número de unidades por Delegación

Formación técnica adecuada y suficiente al trabajador que lo necesite para realizar el servicio

Se dotará de vehículos totalmente equipados con los materiales necesarios, y en las tardes y festivos, sólo se hará mantenimiento correctivo.

Aplicación de tabla de descanso:

	<u>lunes a viernes</u>	<u>sábados, domingos, festivos y puentes</u>
<u>08:00 a 15:00</u>	<u>X0, horas normales de jornada</u>	<u>x1,75</u>
<u>15:00 a 22:00</u>	<u>X0,1</u>	<u>x1,75</u>
<u>22:00 a 08:00</u> <u>(disponibilidad)</u>	<u>X0,2</u>	<u>x0,4</u>

DISPOSICIÓN ADICIONAL II -EMPLEO

La Dirección de la Empresa se compromete al mantenimiento de los contratos indefinidos.

La Empresa se compromete durante la vigencia del convenio a no utilizar las medidas previstas en la ley 3/2012 del 6 de Julio y el Real Decreto Ley 11/2013 de 2 de Agosto, mientras no exista acuerdo con la parte social de la mesa negociadora.

La Dirección garantiza la transformación en contrato indefinido de todos los contratos temporales en vigor tomando como base el número de contratos existentes al 1 de enero de 2016 dando relación nominal a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Con respecto a los despidos colectivos (art. 51 E.T.) y extinción de los contratos por causas objetivas (art. 52 E.T.), la Dirección se compromete a no hacer uso de los mismos, salvo que medie acuerdo con los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Todos los despidos de carácter colectivo o individual que conlleven la extinción del contrato, recibirán una indemnización de al menos 45 días por año trabajado.

La Dirección ofertará a los trabajadores y trabajadoras autónomos y subcontratados, Empresas de servicios y ETTs su entrada con contrato indefinido en la empresa donde estaba realizando sus trabajos.

La empresa se compromete a la aplicación del denominado contrato de sustitución y relevo a los trabajadores que llegasen a esa situación y así lo soliciten, con contratación indefinida del relevista

Apéndice Nº 1: COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, dotándola de contenido y medios adecuados para el desarrollo de la Formación en la empresa. Estará compuesta por 6 miembros de la parte social y 6 de la Dirección, 3 representantes de la parte social y tres de la dirección del Convenio Zardoya Otis y AESA.

Se realizarán reuniones trimestralmente para el seguimiento y control del Plan anual de Formación. Colectivos de trabajadores destinatarios del Plan

- Trabajadores y trabajadoras cualificados o cualificadas.
- Trabajadores y trabajadoras de escaso nivel de calificación.
- Trabajadores y trabajadoras de reciente incorporación
- Trabajadores y trabajadoras que antes no hayan realizado algún otro Plan.

Mensualmente se enviará información del Plan a la RLT que se acuerde, en materia referente a los cursos que se van a realizar, lugares de impartición, personal de formación listado de trabajadores y trabajadoras apuntados, etc.

Participación e intervención de la Parte Social

La participación de los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa (comité Intercentros, secciones sindicales, delegados o Delegadas de personal) debe participar en las distintas fases del plan de formación de la empresa:

- Detección de las necesidades.
- Diseño y Planificación de acciones formativas.
- Seguimiento y

evaluación

Criterios Básicos de Funcionamiento

A) Antes de presentarse el Plan.

La Parte Social (Comisión Paritaria), debe tener la siguiente información:

- Balance de formación desarrollada en el año anterior.
- Orientación y contenidos del Plan a presentar.
- Colectivos y categorías profesionales a los que se dirige por centros de trabajo.
- Denominación y contenidos de los cursos.
- Calendarios, horas, medios y lugares de impartición.
- Criterios de selección de los trabajadores y trabajadoras.
- Costes del Plan y Subvención solicitada.

-Esta información permite el análisis de las propuestas presentadas por la Empresa y además posibilita la negociación de aquellos aspectos que no se consideren adecuados.

-La Parte Social emitirá un informe sobre el Plan de Formación antes de 15 días, a contar desde la recepción de toda la información solicitada.

-En caso de discrepancia respecto al contenido del Plan de Formación, entre la empresa y la parte social, se abrirá un plazo de 15 días para poder alcanzar acuerdo.

-De persistir por cualquiera de las dos partes el desacuerdo, se podrá recurrir a las mediaciones oportunas (comisión paritaria correspondiente, o en su caso a la comisión mixta estatal de formación continua para la mediación correspondiente).

B) Durante el Desarrollo del Plan

La empresa debe entregar a la Parte Social información sobre las modificaciones que se introducen en el Plan como consecuencia de la presentación del plan, si las hubiera.

Listados de participantes con anterioridad al inicio de cursos incluidos en el objeto de la financiación.

La empresa entregará a la Parte Social el balance trimestral sobre la marcha del plan.

C) Una vez Ejecutado el Plan

Se realizará un balance de la formación desarrollada que de alguna forma valore la ejecución del plan y que puede condicionar próximos planes.

Crterios básicos de participación para la selección de los trabajadores:

- a) Confeccionar base de datos de los últimos 3 años con relación de cursos realizados por los trabajadores.
- b) Los trabajadores y trabajadoras seleccionados, no deben haber realizado en el plan anterior cursos (Al menos un % según el tipo de cursos), o bien si han participado todos,
- c) Prioridad de colectivos de trabajadores o trabajadoras destinatarios del Plan: Al menos se cubrirán estos parámetros:
 - Trabajadores y trabajadoras que el año anterior no hayan realizado cursos.
 - Trabajadores y trabajadoras cualificados.
 - Trabajadores y trabajadoras de escaso nivel de calificación.
 - Trabajadores y trabajadoras de reciente contratación.
- d) Adecuar las encuestas y volver a incidir en los colectivos que no han participado en la selección de detección de necesidades.
- e) Los trabajadores o trabajadoras apuntados a cursos, y que no reciban formación en el plan actual, serán preferentes para el próximo Plan.

Criterios de Selección de los trabajadores o trabajadoras participantes.

- Los o las participantes serán elegidos o elegidas de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa (RR. HH) y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta los colectivos más necesitados y desfavorecidos.

- Criterios Objetivos, no arbitrarios, basados en las necesidades reales de formación.

Se dará oportunidad a todos los trabajadores y trabajadoras a participar en el plan.

- Habrá voluntariedad previa por aquellos y aquellas trabajadores y trabajadoras que se decida incorporar al plan de formación de la empresa.

- Las horas dedicadas a la formación del Plan serán dentro de la jornada laboral para todos los centros de trabajo y categorías de la empresa.

La Formación Técnica

La Formación técnica debe ir encaminada a:

- 1- Los cursos sobre nuevos productos, serán impartidos por personal capacitado adecuadamente para ello.
- 2- Antes de montar un nuevo producto, componente, etc. todo el personal de la Delegación recibirá un cursillo sobre el funcionamiento y mantenimiento.
- 3- La formación técnica debe ser impartida voluntariamente dando oportunidad a todos los trabajadores o trabajadoras de las delegaciones.

Las horas dedicadas a la formación **como mínimo 25 individualizadas** serán dentro de la jornada laboral, para todos los centros de trabajo y categorías de la empresa.

Apéndice Nº 2: Utilización de vehículos y furgonetas.

.- Se tenderá a la eliminación del parque de motocicletas, allá donde no se elimine este se renovará en un plazo nunca superior a seis meses.

.- La Dirección y la parte social estudiarán una solución para la movilidad de los trabajadores y trabajadoras en determinadas ciudades.

.- Los trabajadores / as que voluntariamente pongan su vehículo al servicio de la empresa recibirán una indemnización de 0,35 euros por kilómetro

.- Todas las furgonetas estarán equipadas con avisador acústico de marcha atrás, total visibilidad en las puertas traseras, aire acondicionado; el seguro del vehículo incluirá un seguro de retirada de carné de conducir.

A todo trabajador o trabajadora que por cualquier razón le sea retirado el permiso de conducir, la Empresa se compromete a:

- a) Mantenimiento del puesto de trabajo (no sanción por parte de la Empresa).
- b) Defensa jurídica.
- c) Gastos de reciclaje del permiso de conducir.
- d) Facilidades por parte de la Empresa en el desarrollo de su jornada laboral

Categorías profesionales para el Convenio Colectivo
de Asociadas de Zardoya Otis

Retribución Mínima Garantizada (Salario Base)

GRUPO DE OPERARIOS

Oficial de 1ª	24.878,35
Oficial de 2ª	23.650,53
Oficial de 3ª	22.719,46
Especialista	21.938,36

GRUPO TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Ingenieros y licenciados	34.225,31
Peritos, Ingenieros Técnicos, Diplomado, Graduados Universidad o asimilado	32.592,84
Jefe de 1ª o asimilado	32.592,84
Jefe de 2ª o asimilado	29.416,47
Delineante Proyectista	30.455,86
Oficial de 1ª o asimilado	24.878,35
Oficial de 2ª o asimilado	23.650,53
Auxiliar o asimilado	22.719,46
Técnico Comercial	29.416,47
Jefe de Taller	32.592,84
Maestro de Taller	31.765,59
Supervisor	30.988,40

Cualquier categoría, grupo o trabajador/a, que en el momento de la firma perciba condiciones salariales en la suma del salario base y plus de convenio, superiores a estas cantidades, la diferencia se aplicará en un plus denominado “mejora de convenio” que no podrá ser absorbido.

La definición de los grupos profesionales y sus funciones vendrán desarrolladas después de un estudio realizado por técnicos ajenos a las empresas y que entre otras cuestiones valoraran, el tiempo en la categoría, la función que realiza, el puesto de trabajo, la carga de trabajo, etc.

Propuesta de categorías profesionales para el Convenio Colectivo de Asociadas de Zardoya Otis

Aumentos mínimos garantizados

GRUPO DE OPERARIOS

Oficial de 1ª	995,13
Oficial de 2ª	946
Oficial de 3ª	908,78
Especialista	877,53

GRUPO TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Ingenieros y licenciados	1.369
Peritos, Ingenieros Técnicos, Diplomado, Graduados Universidad o asimilado	1.303,71
Jefe de 1ª o asimilado	1.303,71
Jefe de 2ª o asimilado	1.176,65
Delineante Proyectista	1.218,23
Oficial de 1ª o asimilado	995,13
Oficial de 2ª o asimilado	946
Auxiliar o asimilado	908,78
Técnico Comercial	1.176,65
Jefe de Taller	1.303,71
Maestro de Taller	1.270,62
Supervisor	1.239,54

ANEXO 1 –AREA NAVAL

Se creara una Comisión Paritaria compuesta por 3 miembros de la Parte Social y 3 miembros de la Dirección, para hacer un estudio y valoración de la situación de nuestro trabajo en el sector naval.

Sus valoraciones y propuestas se llevaran a la mesa negociadora para su incorporación al convenio.

