

XVI CONVENIO COLECTIVO
DAS COMPAÑÍAS
ZARDOYA OTIS, S.A. e A.E.S.A.

A Mesa Negociadora acorda en Madrid, o 12 de xuño de 2008, o XVI Convenio Colectivo das Compañías Zardoya Otis e A.E.S.A., coa seguinte composición:

POLA PARTE 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 e Juan Arturo Díez Bustos.

POLA DIRECCIÓN

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 e Luis Cabrera López.

Baseándose nos acordos adoptados, que comezaron a deliberarse o 31 de xaneiro deste ano, a Mesa Negociadora decide enviar o novo texto á autoridade laboral, para os efectos vixentes.

ÍNDICE

· CAPÍTULO I. Disposicións xerais

- Artigo 1 - Ámbito de aplicación
- Artigo 2 - Duración, vixencia e denuncia
- Artigo 3 - Vinculación ao pactado

· CAPÍTULO II. Compensación, absorción e garantía persoal

- Artigo 4 - Compensación e absorción
- Artigo 5 - Garantía persoal

· CAPÍTULO III. Organización do traballo

- Artigo 6 - Organización do traballo
- Artigo 7 - Servizo de gardas

· CAPÍTULO IV. Xornada, vacacións e licenzas

- Artigo 8 - Xornada
- Artigo 9 - Vacacións
- Artigo 10 - Licenzas e permisos

· CAPÍTULO V. Beneficios sociais

- Artigo 11 - Enfermidade e accidente
- Artigo 12 - Muller embarazada
- Artigo 13 - Seguro voluntario
- Artigo 14 - Seguro de accidente
- Artigo 15 - Premios por antigüidade
- Artigo 16 - Préstamos para vivenda
- Artigo 17 - Anticipo persoal
- Artigo 18 - Axuda familiar
- Artigo 19 - Xubilación

· CAPÍTULO VI. Excedencias

- Artigo 20 - Excedencias

· **CAPÍTULO VII. Recursos humanos**

Artigo 21 - Comisión paritaria de formación

· **CAPÍTULO VIII. Retribucións, compensacións e forma de pagamento**

Artigo 22 - Retribución mínima garantida

Artigo 23 - Aumentos salariais

Artigo 24 - Aumento por ascenso

Artigo 25 - Configuración salarial

Artigo 26 - Antigüidade, complementos e horas extraordinarias

Artigo 27 - Pagamento de nómina

Artigo 28 - Pagas extraordinarias

Artigo 29 - Axudas de custo e desprazamentos

· **CAPÍTULO IX. Seguridade, saúde laboral e ambiental**

Principios xerais

Artigo 30 - Delegados de Prevención

Artigo 31 - Comités de Seguridade e Saúde

Artigo 32 - Materiais de seguridade

Artigo 33 - Responsabilidade en materia de seguridade

Artigo 34 - Roupa de traballo

Artigo 35 - Recoñecemento médico

Artigo 36 - Comité Intercentros de Seguridade, Saúde Laboral e Ambiental

· **CAPÍTULO X. Representación do persoal**

Artigo 37 - Representantes do persoal

Artigo 38

Artigo 39 - Funcións dos representantes

Artigo 40 - Informacións aos representantes

Artigo 41 - Medidas disciplinarias

Artigo 42 - Garantías

Artigo 43 - Reunións trimestrais

Artigo 44 - Non discriminación

Artigo 45 - Asembleas

Artigo 46 - Cota sindical

- CAPÍTULO XI. Comisión Mixta de Vixilancia e Interpretación do Convenio e Comisión Coordinadora

 - Artigo 47 - Comisión Mixta de Vixilancia e Interpretación do Convenio

 - Artigo 48 - Comisión Coordinadora

- CAPÍTULO XII. Varios

 - Artigo 49 - Desenvolvemento profesional

 - Artigo 50 - Mobilidade xeográfica

 - Artigo 51 - Categorias profesionais

- DISPOSICIÓN ADICIONAL I

- DISPOSICIÓN ADICIONAL II – Servizo «24 horas»

- DISPOSICIÓN ADICIONAL III – Emprego

- DISPOSICIÓN ADICIONAL IV

- DISPOSICIÓN ADICIONAL V – Comisión de carga de traballo

- DISPOSICIÓN ADICIONAL VI – Plan de igualdade

- DISPOSICIÓN ADICIONAL VII – Vacacións

- DISPOSICIÓN ACLARATORIA

- ACTA ADICIONAL AO XIV CONVENIO COLECTIVO

- DISPOSICIÓN ADICIONAL ACLARATORIA

- ANEXO I. Retribución Mínima Garantida – Ano 2008

- ANEXO II. Aumentos mínimos garantidos – Ano 2008

- ANEXO I. Bis

- ANEXO II. Bis

NOTAS

As cantidades que aparecen neste convenio colectivo sobreenténdense brutas. En todo o redactado do Convenio que faga referencia ao concepto «traballador» considerárase para todos os efectos, e segundo o seu artigo 44, tanto «traballador» como «traballadora».

CAPÍTULO I - DISPOSICIÓN XERAIS

Artigo 1.- Ámbito de aplicación

- Ámbito territorial

Este convenio colectivo de traballo é de aplicación en todo o territorio do estado e a todos os centros de traballo da empresa, agás á fábrica San Sebastián.

- Ámbito persoal

O ámbito persoal é para todos os traballadores dos centros de traballo de Zardoya Otis, S. A. e A.E.S.A. incluídos neste convenio, salvo directores, subdirectores e delegados de zona.

Artigo 2.- Duración, vixencia e denuncia

O convenio comezará a rexer desde o momento do seu asinamento por ambas partes, independentemente do necesario posterior rexistro, depósito e publicación pola autoridade laboral. Para todos os efectos terá carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2008.

A duración deste convenio será desde o 1 de xaneiro de 2008 ata o 31 de decembro do ano 2010, e a súa vixencia ata o asinamento do próximo convenio colectivo.

Cunha antelación mínima de tres meses á data do seu vencemento, calquera das partes poderá iniciar os trámites oportunos para a denuncia e negociación dun novo convenio.

Polo que se refire á presentación do anteproxecto do XVII Convenio Colectivo, o procedemento mencionado anteriormente será tamén de aplicación, sendo a data a partir do día 31 de outubro do ano 2010, iniciándose as negociacións 15 días máis tarde da súa presentación.

Artigo 3.- Vinculación ao pactado

O convenio obriga a todas as persoas incluídas no seu ámbito durante o tempo da súa vixencia.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible, e para os efectos da súa aplicación serán consideradas globalmente.

No suposto de que unha disposición legal puidese afectar o pac-

tado en convenio, as partes deberán reunirse nun prazo máximo de 15 días, a partir da súa vixencia, para conviren o axuste que proceda.

Os traballadores doutras compañías estranxeiras do Grupo Otis que traballen temporalmente en territorio español para Zardoya Otis, S. A. ou A.E.S.A. non percibirán, por todos os conceptos que lles sexan aplicables pola súa compañía de procedencia, unha retribución anual inferior á que resultaría de aplicar este convenio a igual categoría ou asimilada.

CAPÍTULO II - COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN E GARANTÍA PERSOAL

Artigo 4.- Compensación e absorción

As retribucións establecidas neste convenio compensarán e absorberán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a natureza ou a orixe destas.

Artigo 5.- Garantía persoal

As condicións máis beneficiosas vixentes o 31 de decembro de 2007 manteranse como garantía exclusivamente ad personam.

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 6.- Organización do traballo

A teor do disposto no artigo 20 do Estatuto dos Traballadores, a facultade e responsabilidade de organizar o traballo correspóndelle á Dirección da empresa.

Non obstante, recoñecendo que a empresa a compoñen todos os que dunha maneira ou doutra traballan nela co mesmo fin, a Dirección escoitará preceptivamente os representantes legais dos traballadores en calquera suxestión razoada que achegue solucións e propostas socioeconómicas para a empresa.

Entre as funcións, dereitos e obrigas dos representantes dos traballadores —que desenvolven máis adiante— destacan:

- Emitir un informe con carácter previo á execución por parte da empresa das decisións adoptadas por esta sobre as seguintes cuestións:

a) Reestruturacións de cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais.

b) Reducións de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

c) Plans de formación profesional da empresa.

d) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo.

e) Estudo de tempos, establecementos de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

Artigo 7.- Servizo de gardas

Garántese a prestación do servizo de garda na xornada do sábado con persoal cualificado e suficiente, tal como se vén realizando actualmente. Así mesmo, os domingos e festivos en que habitualmente se veña realizando, así como cando as circunstancias do mercado de conservación no noso sector estime necesaria a modificación ou establecemento deste servizo.

A organización do servizo respecto ao número de persoas e horas necesarias acordaraa o director de zona cos comités de empresa ou delegados de persoal.

Para isto, aínda que a xornada ordinaria sexa de luns a venres, un limitado número de persoas traballarán para efectuar estes servizos de garda cunha das dúas seguintes compensacións:

a) Librarán o mesmo número de horas traballadas no servizo de garda calquera día da semana ou semanas seguintes, podendo acumular, para gozalas todas seguidas, as horas correspondentes de ata catro gardas. Á parte do pagamento das horas ordinarias traballadas, cada traballador percibirá por cada garda realizada de cinco horas, as seguintes cantidades:

- Para o ano 2008: 40,87 euros
- Para o ano 2009: as cantidades serán as do ano 2008, incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC proxectado máis 1,40 puntos
- Para o ano 2010: as cantidades serán as do ano 2009, incre-

mentadas nunha porcentaxe igual ao IPC proxectado máis 1,40 puntos

b) Librarán o mesmo número de horas traballadas en servizo de garda. A libranza desas horas efectuarase na semana ou semanas seguintes, a razón dunha hora diaria continuada a elección do traballador, percibindo por cada cinco horas de garda as cantidades seguintes:

- Para o ano 2008: 59,18 euros
- Para o ano 2009: as cantidades serán as do ano 2008, incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC proxectado máis 1,40 puntos.
- Para o ano 2010: as cantidades serán as do ano 2009 incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC proxectado máis 1,40 puntos.

O director da zona poñerase de acordo co traballador sobre o modo de libranza, e o Comité e o delegado de persoal deberá ratificar o acordo co fin de salvagardar a libre elección dos seus representados.

Cando se establezan novos servizos, o director de zona informará os comités de empresa ou os seus delegados de persoal, e os traballadores afectados poderán manifestar a súa opinión nesta reunión.

En caso de discrepancia entre o director de zona e os comités de empresa ou delegados de persoal respecto ao establecemento do servizo, rexerá o que ditamine a Mesa de Vixilancia e Interpretación do Convenio. De non se alcanzar acordo, realizarase como se viña facendo anteriormente.

As condicións aquí pactadas respecto ás gardas obrigan as persoas acollidas a este convenio, con exclusión de calquera outras condicións anteriores ou futuras, pactos de carácter local ou persoal.

CAPÍTULO IV - XORNADA, VACACIÓNS E LICENZAS

Artigo 8.- Xornada

O número de horas de traballo efectivo será, en todos os centros de traballo:

- Ano 2008: 1720 horas
- Ano 2009: 1718 horas
- Ano 2010: 1716 horas

A redución de horas aplicarase ás horas de entrada, agás pacto en contrario entre os directores de zona e comités de empresa ou delegados de persoal.

Os calendarios serán obxecto de acordo entre o Comité de Empresa ou delegados de persoal e a dirección. De non haber acordo, manterase o calendario anterior. Se esta situación de non acordo se dilatar ata o 30 de novembro dos anos 2008, 2009 e 2010, o remanente de horas —se as houber— favorables ao traballador será gozado de común acordo, tendo en conta que a súa utilización non prexudique a marcha produtiva do centro de traballo.

Nos centros de traballo onde estaba establecida durante todo o ano unha xornada continuada e un descanso de 15 minutos («bocadillo») considerados tempo efectivo de traballo, manteranse estas condicións.

Artigo 9.- Vacacións

Os traballadores con xornada de luns a venres gozarán dun período anual de vacacións retribuídas de 23 días laborables, e os traballadores con xornada de luns a sábado de 27 días laborables. O gozo destes días será preferentemente no verán e dunha soa vez. Non obstante, se hai mutuo acordo entre a empresa e o traballador, poderanse gozar en dous períodos.

Os traballadores que soliciten as datas das vacacións no mes de marzo recibirán a notificación da empresa antes do 31 de maio de cada ano.

Os traballadores das diferentes fábricas con vacacións colectivas en período único que estean en situación de incapacidade temporal por razón de accidente laboral ou enfermidade con hospitalización antes do período de vacacións, terán dereito a gozalas dentro do ano ao finalizaren a baixa.

O cómputo para o gozo e a devindicación do período de vacacións efectuarase por anos naturais, do 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

Excepcionalmente, en caso de que o traballador non puidese gozar todos os días de vacacións que lle correspondesen durante o ano natural, terá dereito a gozar os días que lle resten antes do 31 de xaneiro do ano seguinte. O traballador acordará coa empresa a data de gozo deses días.

No primeiro ano de prestación de servizos, de non se corresponder co ano natural completo, terase dereito ao gozo da parte proporcional de vacacións correspondente ao tempo traballado realmente durante o primeiro ano.

Os traballadores incorporados antes do 1 de xaneiro de 2008 rexeranse polo disposto na Disposición adicional VII deste convenio.

Artigo 10.- Licenzas e permisos

Establécense as seguintes licenzas e permisos retribuídos xustificadas:

a) Matrimonio: 18 días naturais.

a bis) Matrimonio de pais, pais políticos, fillos, irmáns, irmáns políticos, netos, avós: 1 día natural.

b) Parto da esposa ou compañeira: 3 días laborables, podendo ampliarse a 3 días naturais máis no caso de existir complicacións graves ou en caso de cesárea.

O traballador poderá solicitar a metade das vacacións, que se acumulan a este período.

b bis) Adopción de fillo: 3 días para as xestións necesarias.

c) Accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de cónxuxe, compañeiro/a, pais, pais políticos, fillos, fillos políticos, netos, avós, avós políticos, irmáns, irmáns políticos: 2 días laborables ou 4 medias xornadas. No caso de que o afectado for o cónxuxe ou compañeiro/a, pais e fillos, e houber necesidades que o xustificasen, o permiso ampliarase nun día laborable máis ou 2 medias xornadas.

d) Morte de cónxuxe, compañeiro/a e fillos: 5 días naturais. Morte de pais, pais políticos, avós, netos, irmáns e irmáns políticos: 3 días naturais.

Morte de avós políticos: 2 días naturais.

Morte de tíos carnais: un día natural.

No caso de morte de pais e irmáns, destes 3 días, polo menos 2 serán laborables.

e) Traslado de domicilio habitual: 2 días naturais.

f) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que traballaren ambos.

A muller, igualmente, poderá substituír este dereito por unha acumulación do permiso de lactación en xornadas completas, logo do acordo coa empresa.

f bis) Os traballadores poderán gozar do permiso de paternidade en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50%, logo do acordo coa empresa, e conforme se determine regulamentariamente.

g) No caso de visita ao médico de cabeceira ou especialista, en principio, aboarase o 100%, logo de xustificar a consulta; pero nos casos en que, a xuízo da compañía, exista un uso desmedido, poñeráse en coñecemento do Comité de Empresa ou dos delegados de persoal e aplicarase o 85%. De existir discrepancia entre as partes, pedirase ditame ao médico de empresa ou inspector médico da Seguridade Social.

h) Por exames académicos e oficiais debidamente xustificadas: o tempo necesario sen que poida exceder de dous días naturais.

i) Por divorcio ou separación legal: un día natural.

j) Para a renovación do DNI e/ou carné de conducir debidamente xustificadas: o tempo necesario.

k) Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo: o tempo indispensable.

En los casos b, c e d, os días computaranse da seguinte forma:

· Se o feito causante se produce antes das 12 do mediodía, contabilizarase o día completo.

· Se o feito causante se produce despois das 12 do mediodía, o permiso computarase a partir do día seguinte.

Nos casos a bis, b, c e d, se o desprazamento é superior a 300 quilómetros ou no caso das Illas Baleares e Canarias ou Ceuta e Melilla, os desprazamentos entre illas ou á península incrementarase en dous días.

Os termos de compañeiro e compañeira recollidos neste artigo concordan cos dunha parella de feito inscrita no rexistro correspondente, cumprindo os requisitos legais consonte a lexislación local ou autonómica correspondente e presentando documento acreditativo da dita inscrición. Esta situación deberá estar rexistrada no Departamento de Administración de Persoal. No caso de que un traballador demostre a convivencia coa súa parella cumprindo cos requisitos expostos neste párrafo, adquirirá os mesmos dereitos que lle atinxen o matrimonio.

O traballador terá dereito aos necesarios períodos de ausencia ao traballo, que se concederán de forma non remunerada e logo de xustificalos, cando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas e acreditara a imposibilidade do embarazo por medios naturais, así como, en caso de embarazo, para someterse á técnica de pretencia sanitaria da Seguridade Social.

Os traballadores terán dereito a 15 días de permiso non retribuído ao ano por motivos xustificadas, sempre que non o estea gozando ao mesmo tempo máis do 5% do cadro de persoal do centro.

CAPÍTULO V - BENEFICIOS SOCIAIS

Artigo 11.- Enfermidade e accidente

Aínda que as disposicións vixentes (RDL 5/92 do 21 de xullo) determinan que na prestación económica por incapacidade temporal (IT) en caso de enfermidade común ou accidente non laboral, o aboamento do 60% da base reguladora entre o cuarto e o décimo quinto días, ambos inclusive, sexa a cargo da empresa, complementarase a dita prestación ata o 100% da retribución anual garantida (RAG) desde o primeiro día ata a alta médica do traballador, co límite máximo de 18 meses.

Nos casos de accidente laboral, descansos por maternidade, enfermidade profesional ou enfermidade común pero que requira hospitalización, complementarase ata o 100% da RAG a partir do primeiro día ata a alta médica do traballador e co límite máximo de 18 meses.

Durante a vixencia do convenio, farase seguimento trimestral do índice de absentismo, que é o cociente de dividir o número de días perdidos por incapacidade temporal (IT) entre o número de persoas medio nun ano.

Establécese un **premio por redución do absentismo** para todos os traballadores que non tiveran ningún día baixa por incapacidade temporal (IT) derivada de enfermidade común ou accidente non laboral durante o ano natural, de acordo coas seguintes condicións:

- Que o **índice de absentismo** por IT derivada de enfermidade común ou accidente non laboral do colectivo de traballadores suxeitos a convenio sexa sempre inferior a 16 días naturais.

- **Importe:** establécese un premio de 60 euros, cando o número de días de baixa de IT por enfermidade común ou accidente non laboral do colectivo de traballadores suxeitos a convenio sexa un 10% inferior ao índice do 31 de decembro do ano anterior. Se o índice de absentismo do colectivo de traballadores suxeito a convenio fose inferior a 12 días, este premio sería de 100 euros.

- **Aboamento:** o premio por redución do absentismo será aboado, no mes de febreiro de cada ano seguinte ao vencemento, cando se cumpra cos parámetros establecidos.

Artigo 12.- Muller embarazada

A muller embarazada, logo do informe do médico da empresa — ou do especialista de non existir aquel—, e cando a traballadora ou a empresa o solicite, se desenvolvese un traballo penoso ou perigoso para o seu estado, será cambiada provisionalmente do seu posto de traballo a outro máis cómodo, se o houber, sen risco para o seu estado, e conservará o dereito a reintegrarse no seu posto, centro de traballo e categoría orixinais.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións do centro de traballo coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co permiso de maternidade, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do gozo do permiso que lle correspondera, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminara o ano natural que corresponda.

Artigo 13.- Seguro voluntario

A acta adicional aclaratoria do XIV Convenio Colectivo de Zardoya Otis e A.E.S.A., que regula o financiamento deste seguro, permanece en vigor no non modificado por este convenio. Como norma de equilibrio, o custo das pólizas deberá ser do 33,4% a cargo do colectivo de traballadores acollidos ao dito seguro voluntario e do 66,6% a cargo da empresa.

Capital mínimo:

O capital mínimo do seguro voluntario será de 27.000 euros durante a vixencia do convenio.

Información:

Informarase os traballadores de novo ingreso para que poidan acollerse ao seguro voluntario no momento de formalizaren o contrato de traballo.

Normas e prazos de adhesión:

Os traballadores de novo ingreso poderán adherirse ao seguro voluntario no momento da súa contratación, establecéndose como prazo máximo o momento en que o seu contrato de traballo temporal se transforme en indefinido.

Transcorrido o prazo sinalado no parágrafo anterior, calquera traballador menor de 32 anos que queira adherirse ao dito seguro voluntario deberá aboar unha cantidade única equivalente ao número de cotas atrasadas desde a formalización do seu contrato indefinido ata a súa adhesión ao dito seguro, cun límite máximo de vinte e catro cotas mensuais, polo importe da cota mensual vixente na data da súa adhesión ao seguro voluntario, e sempre de acordo coa norma de equilibrio que regula este seguro (33,4% a cargo do colectivo de traballadores e do 66,6% a cargo da empresa).

Os traballadores con idade igual ou superior aos 32 anos, cando se adhiran ao seguro voluntario, terán dereito á totalidade das coberturas do seguro, salvo a xubilación, que será un importe directamente proporcional aos anos de servizos futuros desde a data de adhesión e ata os 65 anos de idade, de acordo coa táboa 1 que figura neste artigo.

Coberturas:

As coberturas previstas no seguro voluntario, e que se rexen de acordo cos termos e condicións establecidas nas pólizas de seguro, son as seguintes:

- **Seguro de vida:** en caso de falecemento ou incapacidade permanente total como empregado activo e ata os 65 anos de idade, os beneficiarios designados percibirán un capital de acordo co disposto a continuación:

· *Falecemento:* un capital asegurado nese momento, cuxo importe unitario figura no recibo de salarios e como mínimo a contía establecida no convenio colectivo.

· *Incapacidade permanente total:* en caso de que a un traballador se lle determine unha incapacidade permanente total para o seu traballo habitual que desemboque na percepción da correspondente pensión por parte da Seguridade Social e que carrexese a rescisión do contrato de traballo, sempre que non sexa posible atoparlle un posto de traballo acorde coas súas condicións físicas, terá dereito a percibir o capital que tivera asegurado nese momento, cuxo importe unitario figura no recibo de salarios e como mínimo a contía establecida no convenio colectivo.

- **Seguro de xubilación:** en caso de xubilación ao alcanzar os 65 anos de idade, ou antes se tivera dereito á xubilación anticipada, como empregado na empresa, o propio traballador recibirá un capital correspondente ao 71% do importe unitario que figura no recibo de salarios no dito momento, ou a parte proporcional correspondente segundo a idade coa que se adheriu ao seguro, tendo en conta os anos de servizos futuros desde a data de adhesión ata os 65 anos de idade, como establece a táboa 1.

Táboa 1

Idade (*)	% (**)	Idade (*)	% (**)	Idade (*)	% (**)	Idade (*)	% (**)
Ata 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%	maior 65	0%

* Idade na data de adhesión ao seguro

** Porcentaxe de capital á xubilación

En caso de baixa na empresa con anterioridade aos 65 anos de idade por causa distinta aos supostos recollidos neste artigo ou por xubilación posterior a ela, os dereitos económicos a favor do traballador serán igual ao 33,4% do capital asegurado á xubilación segundo figura no certificado de seguro emitido pola entidade aseguradora e que se pagarán ao acreditar a xubilación efectiva pola Seguridade Social.

A cobertura deste seguro voluntario é adicional ao seguro de accidente descrito no artigo seguinte.

Artigo 14.- Seguro de accidente

A empresa subscribirá unha póliza de seguro de accidentes co seu custo integramente ao seu cargo e a favor dos traballadores comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio.

As coberturas previstas son:

a) Falecemento:

En caso de falecemento derivado de accidente durante as 24 horas do día ou enfermidade profesional, os beneficiarios designados percibirán dous capitais, cuxo importe unitario figura no recibo de salarios.

b) Incapacidade permanente total:

En caso de que a un traballador se lle determine unha incapacidade

dade permanente total derivada de accidente durante as 24 horas do día ou enfermidade profesional, que desemboque na percepción da correspondente pensión por parte da Seguridade Social e que carrexase a rescisión do contrato de traballo, sempre que non sexa posible atoparlle un posto de traballo acorde coas súas condicións físicas, terá dereito a percibir un capital cuxo importe unitario figura no recibo de salarios.

Para ambas as coberturas, o capital mínimo do seguro será de 27.000 euros durante a vixencia do convenio.

Cadro resumo dos capitais asegurados nos artigos 13 e 14 deste convenio: «Artigo 13. "Seguro voluntario" e "Artigo 14.- Seguro de accidente"»

Causa da baixa na empresa	Número de Capitais: Seguro voluntario	Número de Capitais: Seguro de accidente	Número de Capitais: TOTAL
Incapacidade Permanente Total por enfermidade común	1 capital	--	1 capital
Incapacidade Permanente Total por accidente ou enfermidade profesional	1 capital	1 capital	2 capitais
Falecemento por enfermidade común	1 capital	--	1 capital
Falecemento por accidente ou enfermidade profesional	1 capital	2 capitais	3 capitais

Artigo 15.- Premios por antigüidade

Na data de cumprimento aboaranse os seguintes premios para o ano 2008:

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

Para o ano 2009, as cantidades serán as do ano 2008 incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.

Para o ano 2010, as cantidades serán as do ano 2009 incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.

Artigo 16.- Préstamos para vivenda

O fondo será:

- Ano 2008: 375.903 euros
- Ano 2009: 375.903 euros
- Ano 2010: 375.903 euros

A contía do préstamo para aqueles casos de adquisición de primeira vivenda ou desafiuzamento será para:

- Ano 2008: 9.000 euros
- Ano 2009: 9.000 euros
- Ano 2010: 9.000 euros

Para outros casos que teñan relación con este capítulo, como reforma de vivenda, facer fronte a préstamos hipotecarios, etc., a contía do préstamo será do 50% do custo que lle represente ao interesado, cun límite máximo de:

- Ano 2008: 2.000 euros
- Ano 2009: 2.000 euros
- Ano 2010: 2.000 euros

REGULAMENTO

1º/ - O préstamo de vivenda só se dará para a primeira vivenda, non para ampliacións de vivenda nin por necesidade de maior espazo. Non obstante, entenderase tamén como primeira vivenda cando concorran as seguintes situacións:

a) Separación ou divorcio, xudicialmente recoñecido, cando a vivenda do matrimonio sexa entregada ao cónxuxe ou non se poida allear no momento da separación e o traballador de Zardoya Otis, S. A. precisa doutra vivenda.

b) Cando por circunstancias alleas á vontade do traballador, a súa vivenda habitual sufra danos legalmente recoñecidos, que lle impidan seguir vivindo nela, coma tal: incendio, terremoto, riada, inundación ou calquera outra causa similar.

2º/ - Os comités de empresa ou delegados de persoal e a Dirección comprobarán a veracidade dos datos achegados para a solicitude

dos préstamos.

3º/ - No caso de que se entregue este préstamo e se comprobe con posterioridade que houbo engano ou mala fe por parte do peticionario, este devolverá o préstamo cos mesmos xuros do mercado nesa data —os cales repercutirán no fondo de préstamos de vivenda— e non terá dereito a ningún outro préstamo nos dez anos seguintes.

En caso de falecemento do traballador, a empresa condonará o préstamo pendente.

Cada un dos préstamos polos anteriores conceptos producirán un xuro anual do 2%. Ese xuro incorporarase ao fondo co fin de lle dar maior mobilidade, sen que isto supoña o seu crecemento.

A amortización dos préstamos efectuarase de acordo coa seguinte táboa:

- Ata 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%
 - Desde 31.000,00 euros: 10,00%

Será condición necesaria que o Comité de Empresa ou delegados de persoal emitan un informe que acompañe a solicitude do préstamo.

Os traballadores con contratos temporais que percibiran préstamos de vivenda deberán reintegralos rateando o seu importe mes a mes dende a data de concesión ata a data de finalización do seu contrato.

O regulamento aprobado servirá para establecer a orde de prioridade para a adxudicación do préstamo.

A resolución aprobada será comunicada aos comités de empresa ou delegados de persoal e ao xefe do interesado.

Artigo 17.- Anticipo persoal

A aqueles traballadores que o soliciten, concederáselles un anticipo

persoal por unha contía non superior a 1200 euros. O prazo para a súa devolución será de doce meses.

Establécese un fondo anual de 144.000 euros. A concesión de anticipos non excederá en conxunto do importe establecido neste fondo.

Como criterios de aplicación na concesión dos anticipos persoais, concederanse por orde cronolóxica de petición e terase en conta o número de anticipos solicitados. Non poderá solicitarse un novo anticipo ata que transcorran doce meses dende a solicitude do precedente e a súa devolución íntegra.

Artigo 18.- Axuda familiar

a) Para aqueles traballadores que teñan fillos con dificultades físicas, psíquicas ou sensoriais, existirá un fondo destinado a subvencionarlles a formación e educación especializada:

- Ano 2008: 36.225 euros
- Ano 2009: 36.225 euros
- Ano 2010: 36.225 euros

A subvención consistirá no aboamento do 100% das facturas que por este concepto de formación e educación especializada se xeren, cun límite mensual de:

- Ano 2008: 180 euros
- Ano 2009: 180 euros
- Ano 2010: 180 euros

Esta subvención será aboada ata que os fillos cheguen á idade de 25 anos. En situacións excepcionais, estudaranse os casos de máis idade ou parentes en primeiro grao ao seu cargo e tutela.

Para ter dereito a esta prestación, o traballador deberá acreditar o grao de incapacidade física ou psíquica cun informe médico da Seguridade Social ou de estamentos oficiais. Se o grao é inferior ao establecido pola lei, non terá dereito á prestación.

b) Como medio de axuda aos traballadores que teñan fillos en idade escolar ou en gardarías ou que accedan ou cursen estudos na universidade, créase un fondo de:

- Ano 2008: 201.359 euros
- Ano 2009: 201.359 euros
- Ano 2010: 201.359 euros

Mantense o regulamento acordado para tal fin.

Artigo 19.- Xubilación

Todo traballador que antes do 31 de decembro de 2010 teña cumpridos 61 anos de idade ou máis e teña dereito a percibir da Seguridade Social pensión de xubilación, poderá optar por xubilarse e percibir un complemento invariable con cargo á empresa que cubra ata o 100% da pensión da Seguridade Social que lle correspondería nese momento de ter a idade de 65 anos.

A contía do complemento con cargo á empresa non se verá afectada, aínda que por disposicións legais ou regulamentarias variasen as prestacións da Seguridade Social.

En casos especiais e de mutuo acordo coa Dirección da empresa, os traballadores poderán xubilarse aos 60 anos de idade, cos mesmos requisitos e nas mesmas condicións que anteriormente se describen.

O complemento percibirase unicamente ata alcanzar a idade de 65 anos; nese momento, establécese para o traballador xubilado un premio consistente nas seguintes mensualidades da súa RAG, revalorizado de acordo co IPC interanual desde a súa xubilación, ata os 65 anos, rateando para o cálculo da mensualidade as pagas extraordinarias, vixente na data de xubilación.

- Xubilado aos 60 anos: 12 mensualidades
- Xubilado aos 61 anos: 10 mensualidades
- Xubilado aos 62 anos: 8 mensualidades
- Xubilado aos 63 anos: 6 mensualidades
- Xubilado aos 64 anos: 4 mensualidades

O traballador poderá optar por cobrar o premio correspondente no momento da súa xubilación ou aos 65 anos, revalorizadas as mensualidades de acordo co IPC interanual.

No caso de que un xubilado a partir do 1 de xaneiro de 2008 falecer antes de cumprir os 65 anos, os seus beneficiarios legais percibirán todas as mensualidades que lle correspondería cobrar á idade de 65 anos, revalorizadas de acordo co IPC interanual, desde a data da súa xubilación ata a do seu falecemento.

CAPÍTULO VI - EXCEDENCIAS

Artigo 20.- Excedencias

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa:

1/ A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público, sindical ou político de nivel autonómico, provincial ou municipal. O reingreso deberá solicitarse dentro do mes seguintes ao cesamento no cargo público.

2/ O traballador cunha antigüidade na empresa de, polo menos, un ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de coller a excedencia voluntaria, por un prazo non inferior a catro meses nin superior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

CAPÍTULO VII - RECURSOS HUMANOS

Artigo 21.- Comisión paritaria de formación

Co fin de potenciar a formación de todos os que compoñen a empresa, créase unha Comisión Paritaria composta por tres membros da parte social e tres da Dirección.

Esta Comisión terá como función participar na elaboración de propostas das bases e criterios no referente ao Plan de Formación presentado para a Fundación Tripartita con respecto aos seguintes puntos:

- Detección das necesidades de formación
- Prioridades de accións de formación.
- Accións formativas dos colectivos.
- Plan Estratéxico de Formación e o seu seguimento.
- Control e seguimento das propostas de formación elaboradas polo Comité Intercentros de Seguridade e Saúde Laboral.

Esta Comisión reunirse tres veces ao ano e, antes de cada reunión, deberá elaborar unha orde do día que posibilite unha maior operatividade destas xuntanzas.

CAPÍTULO VIII - RETRIBUCIÓN, COMPENSACIÓN E FORMA DE PAGAMENTO

Artigo 22.- Retribución mínima garantida

As retribucións mínimas garantidas para cada categoría profesional para o ano 2008 serán as que figuran na columna B do ANEXO I.

Para o ano 2009, as cantidades serán incrementadas sobre as do ano 2008 no IPC previsto máis a cantidade equivalente a 1,70 puntos sobre a RMG da categoría de especialista de 2008.

Para o ano 2010 as cantidades serán incrementadas sobre as do ano 2009 no IPC previsto máis a cantidade equivalente a 1,70 puntos sobre a RMG da categoría de especialista de 2009.

Nestas retribucións mínimas garantidas inclúense todos os conceptos retributivos agás a antigüidade, o complemento de perigosidade, o complemento de xefe de equipo e os demais complementos recoñecidos neste convenio, a paga de marzo e paga de outubro.

Artigo 23.- Aumentos salariais

Os aumentos mínimos garantidos para o ano 2008 por todos os conceptos sobre as retribucións do 31 de decembro de 2007, agás a maior antigüidade que se acredite nos sucesivos anos, son as que figuran na táboa do ANEXO II.

Para o ano 2009, os aumentos mínimos garantidos serán calculados sobre as táboas de RMG do ano 2008, incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis a cantidade equivalente a 1,70 puntos sobre a RMG da categoría de especialista de 2008.

Para o ano 2010, os aumentos mínimos garantidos serán calculados sobre as táboas de RMG do ano 2009 incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis a cantidade equivalente a 1,70 puntos sobre a RMG da categoría de especialista de 2009.

Cláusula de revisión

Para 2008:

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE) rexistrase o 31 de decembro de 2008 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2007 superior ao

2,4%, axiña que se constate oficialmente a dita circunstancia, aboarase con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2008 un aumento sobre as táboas da RMG equivalente ao exceso sobre a indicada cifra. Para levalo a cabo tomaranse como referencia as táboas da RMG utilizadas para realizar os aumentos pactados para 2008. Este aumento consolidarase nas táboas salariais da RMG que servirán de base para o cálculo do aumento pactado para o ano 2009.

Os complementos e demais aspectos salariais, agás as pagas de marzo e outubro, actualizaranse sen carácter retroactivo co exceso de aumento do IPC desde o 2,4% e servirán de base para o cálculo do aumento pactado para o ano 2009.

Para 2009:

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE) rexistrase o 31 de decembro de 2009 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2008 superior ao IPC previsto máis 0,4 puntos, axiña que se constate oficialmente a dita circunstancia, aboarase con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2009 un aumento equivalente ao exceso que sobre a dita cifra sufrira o IPC. Para levalo a cabo, tomaranse como referencia as táboas da RMG utilizadas para realizar os aumentos pactados para 2009. Este aumento consolidarase nas táboas salariais da RMG o 31 de decembro de 2009.

Os complementos e demais aspectos salariais, excepto as pagas de marzo e outubro, actualizaranse co exceso de aumento do IPC desde o IPC previsto máis 0,4 puntos con efectos do 31 de decembro de 2009 e servirán de base para o cálculo do aumento pactado para o ano 2010.

Para 2010:

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE) rexistrase o 31 de decembro de 2010 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2009 superior ao IPC previsto máis 0,3 puntos, axiña que se constate oficialmente a dita circunstancia, aboarase con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2010 un aumento equivalente ao exceso que

sobre a dita cifra sufrira o IPC. Para levalo a cabo tomaranse como referencia as táboas da RMG utilizadas para realizar os aumentos pactados para 2010. Este aumento consolidarase nas táboas salariais da RMG o 31 de decembro de 2010.

Os complementos e demais aspectos salariais, excepto as pagas de marzo e outubro, actualizaranse co exceso de aumento do IPC desde o IPC previsto máis 0,3 puntos con efectos do 31 de decembro de 2010.

Artigo 24.- Aumento por ascenso

Calquera ascenso que se produza levará consigo que, como mínimo se lle aplique un aumento salarial equivalente ao 25% da diferenza existente entre a retribución mínima garantida da súa categoría e a correspondente á inmediata superior.

Artigo 25.- Configuración salarial

Salario base

- Para o ano 2008 e para cada categoría profesional, será o que figura na columna A do ANEXO I.
- Para o ano 2009, será o do ano 2008 incrementado nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.
- Para o ano 2010 será o do ano 2009 incrementado nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.

Complemento de convenio

- Será a diferenza entre a columna A e a B.

Mellora de convenio

Unha vez aplicados sobre as retribucións do convenio anterior os aumentos mínimos garantidos que figuran no ANEXO II, a contía que exceda —agás antigüidade e «mellora de antigüidade» das retribucións mínimas garantidas por categoría profesional que figuran na columna B do ANEXO I— denominarase «mellora de convenio».

Artigo 26.- Antigüidade, complementos e horas extraordinarias

1) Complemento de antigüidade

A antigüidade queda unificada nos ciclos quinquenais con valor fixo único para todas as categorías en:

- Para o ano 2008: 26,46€ por quinquenio por catorce pagas.
- Para o ano 2009, as cantidades calcularanse sobre as do ano 2008 incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.
- Para o ano 2010, as cantidades calcularanse sobre as do ano 2009 incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.

A partir do 1 de xaneiro de 2009, para a devindicación dos novos ciclos quinquenais, seguirase o seguinte criterio:

- Os traballadores que cumpran un novo ciclo quinquenal dentro da primeira quincena do mes (1-15), devindicarán e comezarán a percibir o importe do novo quinquenio no mes en que cumpran os cinco anos.

- Os traballadores que cumpran un novo ciclo quinquenal dentro da segunda quincena do mes (16-31), devindicarán e comezarán a percibir o importe do novo quinquenio a partir do mes seguinte en que cumpran os cinco anos.

- Quen viñese percibindo ata o 31 de decembro de 1985 en concepto de antigüidade por calquera tipo de ciclo, valores totais superiores a 9,02 euros por 14 pagas, consolidará a diferenza ao seu favor en concepto de «mellora de antigüidade» que terá carácter fixo, de contía inalterable, non absorbible nin compensable.

2) Complemento de xefe de equipo

O complemento de xefe de equipo, categoría vixente no noso convenio, establécese nun importe equivalente ao 20% do salario base máis antigüidade.

Cando un operario desempeñe funcións de xefe de equipo durante un período dun ano consecutivo ou de tres anos en períodos alternos, se logo cesa na súa función, manteráselle o complemento de xefe de equipo ata que polo seu ascenso a superior categoría quede aquela superada.

3) Complemento de perigosidade

O complemento de perigosidade establécese nun importe equivalente ao 10% do salario base (columna A do anexo I) máis antigüidade dividido por 425 e multiplicado por 299.

Aquelas persoas que non cobren este complemento, percibirán as cantidades de:

- Para o ano 2008: 24,40 euros mensuais por catorce pagas, que non terá natureza de inalterable.
- Para o ano 2009: a cantidade calcularase sobre a do ano 2008 incrementada nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.
- Para o ano 2010: a cantidade calcularase sobre a do ano 2009 incrementada nunha porcentaxe igual ao IPC proxectado máis 1,40 puntos.

4) Complemento de insularidade

Para todos os traballadores que teñan fixada a súa residencia nas Illas Baleares ou Canarias establécese un complemento de insularidade consistente en:

- Para o ano 2008: 103,39 euros mensuais por catorce pagas.
- Para o ano 2009: a cantidade calcularase sobre a do ano 2008 incrementada nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.
- Para o ano 2010: a cantidade calcularase sobre a do ano 2009 incrementada nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.

Este complemento terá vixencia mentres o traballador manteña a súa residencia nas illas. En caso de que o traballador deixara de residir nas ditas illas, este complemento desaparecerá.

5) Complemento de Ceuta e Melilla

Aboarase nos termos sinalados na Orde do 20 de marzo de 1975.

Quedan anulados todos aqueles complementos salariais ou extrasalariais contidos nos convenios provinciais.

6) Horas extraordinarias

Ambas as partes están de acordo en que se debe ir á maior redución de horas extraordinarias.

Mensualmente facilitarase a relación das horas extraordinarias realizadas, distribuídas por seccións; e cando o Comité ou os delegados

de persoal o soliciten, ampliárase esta información.

O valor da hora extraordinaria é o 175% da hora ordinaria.

Artigo 27.- Pagamento da nómina

O pagamento da nómina será mensual para todo o persoal. Os conceptos variables do persoal serán aboados na nómina do mes seguinte a aquel en que se produzan. De discreparen o traballador e a empresa en canto á xustificación dos ditos conceptos variables, ao traballador aboaráselle os salarios, quedando pendente só eses conceptos en discusión ata a súa definitiva solución.

Artigo 28.- Pagas extraordinarias

Establécense dúas pagas extraordinarias anuais de 30 días de salario, que se aboarán o 15 de xullo e o 15 de decembro como máximo.

PAGA DE MARZO

Establécese unha paga extraordinaria para todas as categorías, que se aboará antes do 15 de marzo:

- Para o ano 2008: 1.453,99 euros.
- Para o ano 2009: a cantidade calcularase sobre a do ano 2008 incrementada nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 0,5 puntos.
- Para o ano 2010: a cantidade calcularase sobre a do ano 2009 incrementada nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 0,5 puntos.

PAGA DE OUTUBRO

Establécese unha paga extraordinaria para todas as categorías, que se aboará antes do 15 de outubro:

- Ano 2008: 1.321,16 euros
- Ano 2009: 1.471,16 euros
- Ano 2010: 1.651,16 euros

O importe da paga de outubro será absorbido e compensado en caso de que, por lei, se estableza unha paga de beneficios.

Ao persoal que nesas datas leve menos dun ano traballado, aboaráselle en proporción ao tempo que leve en alta.

O persoal que teña sinaladas as vacacións no período de aboamento das citadas pagas, poderá pedir un anticipo delas, sempre que se faga con 15 días de antelación á data desexada para o cobramento.

Artigo 29.- Axudas de custo e desprazamentos

As axudas de custo quedan establecidas da seguinte forma:

Media axuda de custo

No ano 2008, 13,48 euros.

Facilitaranse, ademais, gastos de viaxe e diferenza de tempo se este se realiza fora da xornada laboral. Aplicarase a partir do límite de tarifa normal de taxis.

Axuda de custo sen pasar a noite

No ano 2008, 27,08 euros.

Non se percibirán gastos nin tempo de viaxe.

Axuda de custo completa

No ano 2008, 56,93 euros.

Desde o primeiro día. Ademais, inclúese o aloxamento nun hotel de tres estrelas, en réxime de aloxamento, de acordo coa política establecida pola empresa.

Para o ano 2009 as cantidades calcularanse sobre as do ano 2008 incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.

Para o ano 2010 as cantidades calcularanse sobre as do ano 2009 incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.

Os límites máximos de aplicación da media axuda de custo e a axuda de custo sen pasar a noite acordaranse cos comités de empresa ou delegados de persoal.

Nos desprazamentos que de forma continua obriguen o traballador a pasar a noite fóra do seu domicilio como mínimo un mes, este terá dereito a días hábiles de permiso retribuído, así como aos gastos de viaxe, preferentemente en avión, para retornar ao seu destino de acordo coa duración do desprazamento.

Eses días hábiles non inclúen horas de desprazamento, as cales serán consideradas e retribuídas como horas de viaxe.

1/ Igual ou superior a un mes e inferior a dous: un día hábil ao remate.

2/ Superior a dous meses. Neste caso considérase:

a) Superior a dous meses e inferior a tres: Tres días ao finalizar o desprazamento, ou dous días aos dous meses do desprazamento (con volta á casa para o seu gozo e posterior reincorporación) e ningún ao remate do desprazamento.

b) Igual ou superior a tres meses e inferior a catro: Catro días aos dous meses do desprazamento (con volta á casa para o seu gozo e posterior reincorporación) e dous ao final do desprazamento.

Procurarase que ningún traballador estea desprazado máis de tres meses continuados dentro do período dun ano, non sendo que o propio traballador non teña inconveniente en exceder do dito período.

Todo traballador que por necesidade da empresa teña que ser desprazado, deberá ser avisado cunha semana de antelación como mínimo, agás en casos de emerxencia.

Se por circunstancias especiais, os gastos orixinados polo desprazamento superan o importe das axudas de custo, o exceso deberá ser aboado pola empresa, logo de ser informada e tras a xustificación dos traballadores.

CAPÍTULO IX - SEGURIDADE, SAÚDE LABORAL E AMBIENTAL

PRINCIPIOS XERAIS

A dirección e os representantes dos traballadores consideran que a promoción da seguridade e a protección da saúde dos traballadores de Zardoya Otis e A.E.S.A. son aspectos fundamentais dentro da actividade da empresa, encamiñadas á mellora da calidade de vida no traballo.

Enténdese por «seguridade» todo o que se refire a que as condicións de deseño, fabricación, métodos de traballo, formación de persoal, maquinaria e elementos da industria sexan tales que se impida, na medida do previsible, que se produzan accidentes.

Enténdese por «saúde laboral e ambiental» todo o que se refire a que as condicións medioambientais de traballo sexan tales que se eviten, na medida do tecnicamente posible, agresións aos traballadores por

axentes físicos, químicos, biolóxicos ou psicosociais.

Para lograr o anterior, a dirección, coa participación da representación dos traballadores, aplicará as medidas preventivas co fin de mellorar as condicións de traballo segundo os seguintes principios xerais:

- a) Evitar os riscos
- b) Avaliar os riscos que non se poidan evitar
- c) Combater os riscos na súa orixe
- d) Substituír o perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo
- e) Adoptar medidas que antepoñan a protección colectiva á individual

Artigo 30.- Delegados de prevención

Delegados de prevención son os traballadores, elixidos por e entre os comités de empresa ou delegados de persoal, con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

Nomearase un delegado de prevención en cada delegación local e axencia onde haxa representante legal dos traballadores.

Considérase tempo efectivo de traballo, sen imputación ao crédito horario (art. 37 do Convenio) o tempo dedicado a visita a obras, rutas e seccións.

Competencias

Son competencias dos delegados de prevención:

- a) Colaborar coa Dirección da empresa na mellora da acción preventiva.
- b) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución da normativa sobre prevención de riscos laborais.
- c) Ser consultados polo empresario, antes da súa execución, acerca das decisións a que se refire o artigo 33 da Lei 31/1995 de prevención de riscos laborais.
- d) Exercer un labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.
- e) Recibir mensualmente información relativa a:
 - Accidentes con baixa e sen baixa da súa dirección de zona, fábrica ou oficina central.

- Estatísticas de seguridade,
- Novas tecnoloxías e organización do traballo que teñan repercusión sobre a seguridade dos traballadores,
- Documentos que teñan incidencia nas condicións de seguridade e saúde laboral.

f) Os delegados de prevención dedicarán un día ao mes para efectuaren unha revisión de obras, rutas ou seccións, redactarán un informe que entregarán ao responsable do centro de traballo e enviarán copia ao secretario do Comité de Seguridade e Saúde correspondente.

Se por circunstancias anormais se requirir nalgunha ocasión dedicar máis dun día ao mes para as revisións, ampliarase o devandito prazo de común acordo coa dirección correspondente.

No centro onde non haxa delegado de prevención, estará representado polo Comité de Seguridade e Saúde da dirección de zona.

Facultades

Ademais das recollidas no artigo 36 da Lei 31/1995 de prevención de riscos laborais, os delegados de prevención terán as seguintes facultades:

- Poderán ordenar a paralización inmediata do traballo, se estiman que existe un risco grave e inminente de accidente, e informarán de contado a dirección e a autoridade laboral, a cal, en 24 horas, anulará ou ratificará a paralización acordada.

- Propoñer aquelas medidas que crean necesarias para conseguir a redución da accidentabilidade.

- Acudir, cando sexan requiridos, ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde.

- Os delegados de prevención deberán recibir cursos de formación en seguridade e saúde laboral, impartidos por organizacións competentes.

- Poderán solicitarlles outros cursos de formación nestas materias á empresa, organizacións sindicais ou organismos oficiais.

Artigo 31.- Comités de Seguridade e Saúde

O Comité de Seguridade e Saúde é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións

da empresa, en materia de prevención de riscos.

Constituirase un Comité de Seguridade e Saúde en cada unha das direccións de zona, nas fábricas de Madrid e Munguía e nas oficinas centrais.

A composición do Comité de Seguridade e Saúde será:

- Catro delegados de prevención como máximo. Nas direccións de zona, un como mínimo será da sede de zona.
- Igual número de membros da dirección, un dos cales será o director de zona, o director de fábrica ou o director de recursos humanos en oficinas centrais.

O Comité de Seguridade e Saúde terá unha reunión ao mes como mínimo, na que se tratarán exclusivamente cuestións relacionadas directamente coa seguridade, podendo ser convocadas outras con carácter extraordinario, sempre que a gravidade do caso o requira.

Considerarase tempo efectivo de traballo sen imputación ao crédito horario (art. 37 convenio) o correspondente ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde.

Dada a composición paritaria dos Comités de Seguridade e Saúde, terán carácter executivo as decisións que se adopten por unanimidade, tanto en reunións ordinarias como extraordinarias.

Competencias

O Comité de Seguridade e Saúde terá as seguintes competencias:

a) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos na empresa. Para tal efecto, no seu seo debateranse, antes da súa posta en práctica e no referente á súa incidencia na prevención de riscos, os proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías, organización e desenvolvemento das actividades de protección e prevención e proxecto e organización da formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propoñéndolle á empresa a mellora das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

c) Aquel centro en que por calquera circunstancia non exista delegado de prevención, estará representado polo Comité de Seguridade e Saúde da dirección de zona.

Facultades

No exercicio das súas competencias, o Comité de Seguridade e Saúde estará facultado para:

a) Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no posto de traballo, realizando para tal efecto as visitas que estime oportunas.

b) Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do servizo de prevención, se é o caso.

c) Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores, co obxecto de avaliar as súas causas e propoñer as medidas preventivas oportunas.

d) Coñecer e informar a memoria e programación anual do servizo de prevención.

Artigo 32.- Materiais de seguridade

A dirección entregaralle ao traballador o material de seguridade necesario para realizar o seu traballo. Estes materiais estarán certificados para as situacións en que se utilicen.

As ferramentas e utensilios deben chegar aos traballadores en condicións de uso, completos e respectando as medidas de seguridade.

Manteranse ao día as fichas dos materiais de seguridade, de uso individual e colectivo (como grupos, ferramentas, estadas, equipos CM e CMH, etc.) cuxo control debe realizalo o Comité de Seguridade e Saúde ou os delegados de prevención.

Entregaranse dúas fundas térmicas ao persoal de montaxe e reparacións e aos operarios de fábricas que o precisen, e mudaranse en canto se deteriorenen.

As botas de seguridade entregaranse cada doce meses. Reporanse cando se deteriorenen.

Os aparellos de izar serán revisados, con certificado da empresa

que efectúe estas revisións, e non poderá utilizarse en ningún caso un aparello de izar que supere tres meses desde a data de revisión.

Artigo 33.- Responsabilidade en materia de seguridade

A dirección da empresa é responsable de garantir a seguridade e saúde dos traballadores ao seu servizo nos aspectos relacionados co traballo.

Todo traballador que vaia realizar un traballo e considere que este non reúne as condicións de seguridade necesarias, informará unha persoa da súa liña. Se non houber unha solución ou non se puider aplicala, reclamará a presenza do delegado de prevención, de o haber, ou dun membro do Comité de Seguridade e Saúde.

Artigo 34.- Roupa de traballo

***Para os anos 2008, 2009 e 2010, a entrega anual de roupa de traballo será a seguinte:**

Prenda	Mantemento	Montaxe/Reparacións	Fabricación
Polos	3	2	2
Pantalóns	2	--	2
Fundas	--	2	--
Chaquetas curtas	1	--	--
Forro Polar (*)	1	--	1
Zapatos	1	--	--

(*) Durante o 2008, o forro polar será substituído por un xersei.

A entrega da roupa de traballo e do calzado será anual, agás a dos chaquetóns, que será cada tres anos. Cando se considere necesario, fornecerase de chaquetón o persoal de montaxe. Os chubasqueiros e chalecos contra o frío continuaranse entregando coma na actualidade.

Ademais do xa establecido canto á dotación de roupa de traballo, a empresa considerará a necesidade de mellorar a calidade, imaxe e adaptación da roupa a cada tipo de clima.

Cando por razóns de traballo se deteriore a roupa ou o calzado, estes repoñeranse o máis axiña posible.

Dotarase de batas o persoal de oficinas que o solicite, ben entendido que a recepción desa prenda obriga a usala.

Establécese un paquete de roupa de traballo para os traballadores de nova incorporación, que inclúe as seguinte pezas de traballo:

Prenda	Mantemento	Montaxe / Reparacións	Fabricación
Polos	3	3	3
Pantalóns	3	--	3
Fundas	--	3	--
Chaqueta curta	1	--	--
Forro Polar (*)	2	--	2
Zapatos	1	--	--
Chaquetón	1	1 (*)	1 (*)

(*) Cando se considere necesario

Aqueles traballadores que realicen actividades alternativas de mantemento, montaxe e reparacións disporán das prendas restantes: 2 fundas.

Ademais, de acordo co artigo 32, ás novas incorporacións entregaránelles dúas fundas térmicas en montaxe e reparacións e aos operarios de fábricas que o precisen, que se lles mudarán en canto se deterioren.

Artigo 35.- Recoñecemento médico

Todo o persoal da empresa ten dereito a pasar un recoñecemento médico anual, para o cal a empresa disporá, ao seu cargo, dos medios axeitados. O recoñecemento constará de raios X ou foteriación (por prescrición médica), exploración do corazón e o pulmón, análises de urina e sangue (ácido úrico, colesterol, glicemia, triglicéridos, GPT, factor PSA en sangue para maiores de 50 anos, etc.), medición da tensión, espirometría, exploración do oído e revisión da vista.

O persoal feminino que o desexe poderá realizar as probas de citoloxía e mamografía.

Por pedimento dos traballadores de máis de 50 anos, faráselles unha revisión prostática, ou antes, baixo prescrición médica.

No recoñecemento médico efectuarase unha audiometría e recoñecemento físico de columna, e aos maiores de 45 anos, electrocardiograma.

Baixo prescrición médica, efectuarase o electroencefalograma.

O recoñecemento médico realizarase dunha soa vez e os seus resultados seranlle notificados canto antes ao traballador e asemade ao servizo médico, onde o houber.

Garántese a intimidade e confidencialidade dos resultados.

Unha vez finalizados os recoñecementos médicos, os resultados analizaranse con criterios epidemiolóxicos nos globais do cadro de persoal no seo do Comité Intercentros de Seguridade.

Ambas as partes acordan crear un observatorio para o seguimento de enfermidades asociadas ao traballo na empresa.

Artigo 36.- Comité Intercentros de Seguridade, Saúde Laboral e Ambiental

Acórdase a constitución dun Comité Intercentros de Seguridade como órgano paritario de participación destinado á consulta regular e periódica en materia de prevención, que afecte a todo o ámbito territorial deste convenio.

Composición

O Comité Intercentros de Seguridade estará constituído por catro membros da Dirección e catro membros da parte social que sexan delegados de prevención e, salvo causas de forza maior, unha vez designados, exercerán o cargo durante a duración deste convenio.

Reunións

O Comité Intercentros de Seguridade celebrará dúas reunións no ano 2008 e tres reunións en cada un dos anos 2009 e 2010, sen prexuízo das extraordinarias que puidese acordar o propio Comité.

Funcións

1. Asumir as competencias dos delegados de prevención relacionadas co artigo 36, apartado 1 c da LPRL.
2. Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos

plans e programas de prevención de riscos na empresa.

3. Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propoñendo á empresa a mellora das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

4. Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións así como os que proceden do Servizo de Prevención.

5. Coñecer e analizar os informes dos danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores co fin de avaliar as súas causas e propoñer as medidas preventivas oportunas.

6. Coñecer, antes de os poñer en práctica, os procedementos e instrución que dimanen da Dirección de Seguridade ou o Servizo de Prevención.

7. Coñecer e informar a memoria e programación anual do Servizo de Prevención.

8. Todos aqueles asuntos en materia de prevención que o propio Comité, por unanimidade, acorde tratar.

CAPÍTULO X - REPRESENTACIÓN DO PERSOAL

Artigo 37.- Representantes do persoal

Os delegados de persoal e comités de empresa son os órganos de representación dos traballadores. Terán a composición e garantías que a lei establece. Nas horas retribuídas establecidas para os membros destes organismos, inclúense unha reunión mensual ordinaria coa dirección da empresa e as convocadas por iniciativa dos representantes, pero quedan excluídas as restantes que poidan convocarse por iniciativa da dirección.

Naqueles centros de traballo onde, por calquera circunstancia, non existan representantes do persoal, este estará representado polo Comité de Empresa ou delegados de persoal da dirección de zona.

O crédito de horas sindicais mensuais por cada membro do comité ou delegados de persoal para o exercicio das súas funcións de representación será o determinado no Estatuto dos Traballadores.

Durante os anos 2008, 2009 e 2010, e consonte a lei de referencia, os centros, en función do número de traballadores, terán o seguinte crédito:

Centro	Estatuto	Terán ata o 31/12/2010
Ata 100	15 horas	33 horas
De 101 a 250	20 horas	38 h. 30'
De 251 a 500	30 horas	40 horas
De 501 a 750	35 horas	40 horas

Acumulación

Nos centros de traballo onde exista comité de empresa ou delegados de persoal, poderá darse a acumulación da seguinte forma:

- O cedente de horas sindicais deberá facer cesión nominal das súas horas por escrito, e remitirá unha copia á dirección mes a mes e antes de as utilizar o cesionario.

- O cesionario de horas poderá acumular mes a mes ata o 100% máis das horas que lle correspondan por convenio.

Seccións sindicais

Durante os anos 2008, 2009 e 2010, nos centros de traballo que dean ocupación a máis de 100 e menos de 250 traballadores, as seccións sindicais estarán representadas por delegados sindicais elixidos por e entre os seus afiliados no centro de traballo.

O número de delegados sindicais por cada sección sindical dos sindicatos que obtiveran o 25% dos votos na elección a Comité de Empresa será: máis de 100 e menos de 250 traballadores, un delegado.

Procurarase que os delegados sindicais sexan elixidos entre os membros do comité do centro.

En caso de que o delegado sindical sexa membro do Comité, o seu crédito de horas sindicais aumentarase un 20% por todos os conceptos.

En caso de que o delegado sindical non sexa membro do Comité, terá un crédito de horas sindicais que represente o 50% das horas que corresponda a un dos membros do Comité de Empresa do centro de traballo.

O delegado sindical terá as mesmas garantías que os membros do comité, polo que pode asistir ás reunións do Comité de Empresa e de Seguridade e Saúde con voz pero sen voto.

Nos centros de máis de 250 traballadores, o delegado sindical que sexa membro do Comité de Empresa terá un 50% máis do crédito de horas que lle corresponda como membro do comité.

Artigo 38

A utilización das horas retribuídas para a acción da representación deberá comunicarse coa máxima antelación posible á dirección da empresa.

O exercicio da actividade de representación do persoal non poderá interferir no traballo dos restantes produtores nin na marcha xeral da produción. Os traballadores que desexen dirixirse aos seus representantes farano fóra de horas de traballo, salvo casos de urxencia xustificada en que si poderán facelo dentro da xornada.

Os representantes dos traballadores deberán xustificar, en todo caso, as horas retribuídas utilizadas no exercicio da súa actividade. Esa xustificación faraa a entidade ou persoa ante quen se realice a xestión.

Artigo 39.- Funcións dos representantes

Serán funcións dos delegados de persoal ou comités de empresa as seguintes:

a) Vixilancia e control das normas laborais, seguridade, saúde laboral e seguridade social vixentes, advertindo a dirección das posibles infraccións e exercitando, se for o caso, cantas reclamacións fosen necesarias para o seu cumprimento.

b) Informar nos expedientes administrativos de clasificación profesional e naqueloutros en que, por disposición legal, fose necesario.

c) Ser informados e consultados de cantas medidas afecten directamente aos traballadores e especialmente daquelas que puidesen adoptarse sobre:

- Reestruturación de cadro de persoal
- Traslados totais ou parciais da empresa
- Introducción de novos sistemas de traballo e incentivos
- Decisións que afecten substancialmente a organización do traballo

A validez das actuacións da empresa en materias comprendidas

neste apartado estará condicionada aos requisitos de información e consulta establecidos.

d) Propoñerlle á empresa cantas medidas se consideren adecuadas en materia de organización da produción ou melloras técnicas.

Artigo 40.- Informacións aos representantes

A Dirección da empresa entregará trimestralmente aos comités de empresa e delegados de persoal información sobre a evolución do negocio, situación da produción, perspectivas do mercado e plan de investimentos previsto.

Esta información entregarase a nivel xeral da compañía e local da dirección de zona.

Igualmente, a Dirección entregaralles aos comités de empresa e delegados de persoal o balance, conta de resultados, memoria e demais documentos que se dean aos socios nas mesmas condicións que a estes.

A Dirección informará dos postos de traballo que a empresa pensa cubrir, así como das condicións xerais dos novos contratos, con excepción dos postos directivos e de secretaria/o de dirección.

Terán carácter de secretas as informacións confidenciais dadas pola Dirección da empresa nas reunións co comité. Os membros do Comité de Empresa ou delegados de persoal estarán obrigados a gardar o dito segredo, incluso cos propios traballadores da empresa.

A Dirección informará anualmente da situación da empresa en materia de seguridade e saúde e dos medios adoptados para a súa mellora.

Artigo 41.- Medidas disciplinarias

As medidas disciplinarias de carácter grave ou moi grave impostas pola empresa a calquera traballador deberán ser previamente postas en coñecemento do delegado de persoal ou Comité de Empresa e tamén do delegado sindical onde o houber, se o traballador está afiliado a un sindicato, que poderán emitir a súa opinión sobre aquelas. Esa opinión deberá ser considerada á hora de tomar a decisión oportuna.

Igualmente, nas reunións mensuais da Dirección co Comité de Empresa e delegados de persoal, informarase os representantes dos traballadores das medidas disciplinarias de carácter leve que se comuniquen por escrito.

Artigo 42.- Garantías

Os delegados de persoal e membros dos comités de empresa terán as seguintes garantías comúns:

a) A empresa porá ao dispor do Comité de Empresa ou delegado/s de persoal un taboleiro de anuncios que deberá colocarse no centro de traballo nun lugar que garanta o axeitado acceso dos traballadores a el.

b) A que lles faciliten locais de reunión para o uso común dentro das posibilidades da empresa.

c) Á apertura por escrito de expedientes contraditorios no suposto de faltas graves ou moi graves.

O prego de cargos que inicia o expediente e no que se especificarán os feitos que poidan dar lugar á sanción será entregado ao expedientado e comunicado ao Comité de Empresa ou outros delegados de persoal do centro de traballo correspondente.

Durante os oito días seguintes á entrega do prego de cargos, a Dirección dará audiencia ao interesado, comité ou outros delegados de persoal e aceptará os pregos de descargo ou probas contrarias que puideren presentarlle.

Unha vez transcorrido o prazo de oito días, a Dirección comunicará por escrito o sobresemento do expediente ou a sanción que estime oportuna.

d) Non ser despedido nin sancionado a causa de actos realizados polo traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo das causas que dean lugar ao despedimento disciplinario. As garantías establecidas neste apartado d para os delegados de persoal e membros do Comité de Empresa manteranse durante os dous anos seguintes á expiración do seu mandato, a non ser que se produza por revogación ou dimisión.

Artigo 43.- Reunións trimestrais

Os comités de empresa e delegados de persoal pertencentes á mesma dirección de zona terán reunións ordinarias periódicas trimestrais, co director de zona, dentro dos quince días seguintes ao da entrega da información a que se alude no artigo 40. Nestas reunións, trataranse exclusivamente os temas comprendidos na orde do día.

Non obstante, estas reunións terán lugar con carácter extraordinario cando a urxencia ou gravidade do caso así o requira.

No caso de que este tipo de reunión extraordinaria a solicite o Comité de Empresa e/ou os delegados de persoal, as horas empregadas serán con cargo ao crédito de horas sindicais.

Tanto no caso de reunións ordinarias como extraordinarias, deberá informarse con antelación o director de zona, incluíndo a orde do día, e aboaranse os gastos de desprazamento correspondentes. Igualmente, o director de zona deberá presentar con antelación a orde do día daquelas reunións que convoque.

Artigo 44.- Non discriminación

Ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado por razóns de afiliación sindical, política, relixiosa, raza, sexo, idade, estado civil, lingua ou nacionalidade.

A muller poderá acceder a todas as categorías dentro da empresa coas mesmas garantías ca o resto dos traballadores.

Artigo 45.- Asembleas

Os traballadores terán dereito a facer asembleas en locais adecuados e posibles que a empresa designe, fóra da xornada, logo de lle comunicar á empresa a orde do día, con, polo menos 24 horas de antelación, agás en caso de urxencia xustificada. A responsabilidade da boa marcha da asemblea correspóndelles aos convocadores.

Artigo 46.- Cota sindical

Por pedimento expreso do traballador afiliado a centrais sindicais legalmente constituídas, e mentres non medie orde deste en sentido contrario, a empresa descontará da nómina mensual o importe da cota sindical correspondente.

A empresa facilitará mensualmente ao delegado sindical a correspondente relación nominal e importe das cotas transferidas.

Tamén por pedimento expreso do traballador, e mentres non medie orde deste en sentido contrario, a empresa descontará na nómina mensual os importes correspondentes ás cotas voluntarias para a Caixa de Compensación e transferirá estes importes ás contas correntes dos comités de empresa ou delegados de persoal de cada dirección de zona que indicara o interesado.

CAPÍTULO XI - COMISIÓN MIXTA DE VIXILANCIA E INTERPRETACIÓN DO CONVENIO E COMISIÓN COORDINADORA

Artigo 47.- Comisión Mixta de Vixilancia e Interpretación do Convenio

O Pleno da Mesa Negociadora do Convenio asumirá a función de Comisión Mixta de Vixilancia e Interpretación do Convenio.

Cantas dúbidas e diverxencias poidan xurdir entre as partes respecto á interpretación ou aplicación das súas cláusulas serán sometidas ao ditame obrigatorio da devandita Comisión. Con todo, seis dos membros da parte social e os membros que a Dirección da empresa designe, nun número non superior a seis, constituiranse en comités de traballo para estes efectos. Estes comités, en número de dous, así como o pleno, reuniranse facéndoos coincidir nos meses de maio e outubro no ano 2008, e en xaneiro, maio e outubro nos anos 2009 e 2010.

Artigo 48.- Comisión Coordinadora

En caso de se producir problemas graves ou conflitos relacionados coa marcha do convenio e que transcendan as posibilidades de resolución entre a Dirección local e o Comité de Empresa ou delegados de persoal respectivos, constitúese unha comisión composta por membros da parte social e da Dirección.

De se detectar un problema ou conflito das características arriba mencionadas, a Comisión reunirse e recollerá a información relacionada co asunto e, se for necesario, tratará de solucionalo in situ. De non acadar unha solución como anteriormente se indica, presentarase á Comisión Mixta de Vixilancia e Interpretación do Convenio.

CAPÍTULO XII

Artigo 49.- Desenvolvemento profesional

O recoñecemento do título profesional ou universitario do persoal da empresa que o posúa estará en relación co posto de traballo que ocupe. É necesario que a empresa saiba da posesión dese título co ob-

xecto de establecer os niveis de formación do seu persoal.

Cando haxa que cubrir un posto na empresa que requira de título profesional ou universitario, ese posto cubrirase co persoal da empresa sempre que, a xuízo da dirección, reúna as condicións esixidas para o posto.

A Dirección comunicará periodicamente os postos vacantes por cubrir na empresa e os requisitos que se requiren para aspirar a eles.

Artigo 50.- Mobilidade xeográfica

A. Mobilidade xeográfica individual

Considérase mobilidade xeográfica individual o traslado dun ou varios traballadores dun centro de traballo a outro ou outros que implique o cambio de residencia dun número de traballadores inferior a 30 no conxunto da empresa.

B. Mobilidade xeográfica colectiva non total

Considérase mobilidade xeográfica colectiva non total o traslado de traballadores dun centro de traballo a outro ou outros que implique o cambio de residencia dun número de traballadores superior a 30 no conxunto da empresa, sen ser a totalidade do cadro de persoal do centro de traballo.

C. Mobilidade xeográfica colectiva total

Considérase mobilidade xeográfica colectiva total o traslado dun centro de traballo a outro ou outros que implique cambio de residencia da totalidade do cadro de persoal do centro, se é superior a 30 traballadores.

Nos casos A e B, os traslados efectuaranse da seguinte forma:

- Por pedimento do traballador e acordo da empresa
- Por mutuo acordo entre o traballador e a empresa

No caso C:

Abrirase un período de consultas de 45 días como mínimo cos representantes dos traballadores, e a empresa achegará as causas que motivan da súa decisión. A negociación, con pautas de boa fe, versará sobre:

- Posibilidades de evitar ou reducir os seus efectos,
- Medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados.

Artigo 51.- Categorías profesionais

Na provisión de vacantes en réxime de ascenso, de cada catro ascensos, tres proveranse por decisión da empresa baseada en avaliacións profesionais, e un por antigüidade. O ascenso motivado por antigüidade será o que inicie o ciclo de ascensos.

As categorías afectadas polo sistema de ascensos por categorías profesionais establecido no presente artigo son as seguintes:

1. Operarios: especialista, oficial 3.^a, oficial 2.^a e oficial 1.^a

2. Administrativos e asimilados:

a) Auxiliar administrativo, oficial 2.^a administrativo e oficial 1.^a administrativo

b) Auxiliar de organización, técnico de organización de 2.^a e técnico de organización de 1.^a

c) Delineante de 2.^a, delineante de 1.^a e delineante proxectista

As porcentaxes mínimas de operarios serán ao menos o 25% de oficiais de primeira e un 60% de oficiais de primeira e segunda en conxunto, sendo o resto oficiais de terceira e especialistas, tomando como ámbitos de aplicación as direccións de zona, as fábricas e servizos centrais (PDC).

Para alcanzar as porcentaxes mínimas de operarios sinaladas no parágrafo anterior, durante a vixencia deste convenio, establécense os seguintes incrementos anuais de categorías:

- Se se alcanzaron as porcentaxes mínimas:

· de oficial 3.^a a oficial 2.^a un 7,5%

· de oficial 2.^a a oficial 1.^a un 7,5%

- Se non se alcanzaron as porcentaxes mínimas:

· de oficial 3.^a a oficial 2.^a un 10%

· de oficial 2.^a a oficial 1.^a un 10%

Todos os operarios que teñan a categoría profesional de «especialista» serán ascendidos automaticamente a oficial de terceira aos seis meses desde a súa contratación. Non obstante, o seu director poderá adiar o ascenso ata os doce meses se, ao seu xuízo, considera que o operario non reúne os requisitos necesarios para o seu ascenso, informando o Comité de Empresa en tal caso.

Os auxiliares administrativos e asimilados con máis de cinco anos de antigüidade de servizos terán categoría de oficiais de segunda.

Para o colectivo de administrativos e asimilados mencionados

neste artigo, a Dirección comprométese a conceder anualmente un 2% de ascensos no nivel de empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Con efectos do 1 de xaneiro de 2008, aplicarase en todos os seus termos o acordo entre a Dirección do centro de traballo de Méndez Álvaro, 73 e o Comité de Empresa, cuxo texto íntegro entregou á Mesa Negociadora no ano 1988, segundo consta na disposición adicional I do mesmo ano.

Salarios

Condicións económicas para o persoal produtivo con incentivo variable e/ou CDA o que veña percibindo.

RETRIBUCIÓN MÍNIMA GARANTIDA

A retribución mínima garantida (RMG) no ano 2008 para cada categoría profesional será a que figura na columna B do ANEXO I BIS.

Para o ano 2009, as cantidades serán incrementadas sobre as do ano 2008 no IPC previsto máis a cantidade equivalente a 1,70 puntos sobre a RMG da categoría de especialista de 2008.

Para o ano 2010, as cantidades serán incrementadas sobre as do ano 2009 no IPC previsto máis a cantidade equivalente a 1,70 puntos sobre a RMG da categoría de especialista de 2009.

Nesta RMG inclúense todos os conceptos retributivos agás antigüidade, complemento de perigosidade, complemento de xefe de equipo, demais complementos recoñecidos neste convenio, paga de marzo e paga de outubro.

AUMENTOS SALARIAIS PARA O PERSOAL PRODUTIVO CON INCENTIVO VARIABLE E/OU CDA QUEN O ESTEA PERCIBINDO

Os aumentos mínimos garantidos por todos os conceptos para o ano 2008, sobre as retribucións vixentes o 31 de decembro de 2007 excepto a maior antigüidade que se acredite nos sucesivos anos, son os que figuran na seguinte táboa (ANEXO II BIS).

Para o ano 2009, as cantidades serán incrementadas sobre as do ano 2008 no IPC previsto máis a cantidade equivalente a 1,70 puntos sobre a RMG da categoría de especialista de 2008.

Para o ano 2010, as cantidades serán incrementadas sobre as do ano 2009 no IPC previsto máis a cantidade equivalente a 1,70 puntos sobre a RMG da categoría de especialista de 2009.

Nos aumentos mínimos garantidos queda incluída a revalorización que para os anos 2008, 2009 e 2010 teña o incentivo variable (IV). Porén, este concepto retributivo aparecerá na configuración salarial na contía porcentual que se viña aplicando anteriormente máis a súa revalorización de acordo co incremento da retribución do convenio provincial para a industria siderometalúrxica da Comunidade de Madrid (salario base e complemento de convenio).

Para o persoal que vén gozando do incentivo variable, os seus aumentos mínimos garantidos constarán da seguinte aplicación.

A suma da revalorización do IV para os anos 2008, 2009, 2010 e sucesivos máis a diferenza que corresponda ata acadar o aumento mínimo garantido (ANEXO II BIS) con base anual nas categorías e operarios que veñen percibindo o incentivo variable.

CONFIGURACIÓN SALARIAL PARA O PERSOAL CON INCENTIVO VARIABLE E CDA

Salario base

Para cada categoría profesional será o que figura na columna A do ANEXO I BIS, para o ano 2008.

Para o ano 2009, será o do ano 2008 incrementado nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.

Para o ano 2010, será o do ano 2009 incrementado nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.

Complemento de convenio

Será a diferenza entre as columnas A e B, unha vez detraídos os importes correspondentes ao complemento de dereito adquirido (CDA), incentivo variable, logo de revalorizar e axustar os seus valores correspondentes aos anos 2008, 2009, 2010 e sucesivos.

Mellora de convenio

Unha vez aplicados sobre as retribucións do convenio anterior, os aumentos mínimos garantidos que figuran no ANEXO II BIS para o ano 2008, a contía que exceda, excepto antigüidade das retribucións mínimas garantidas por categoría profesional que figuran na columna B do anexo I bis, denominarase «mellora de convenio».

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

Servizo «24 horas»

Garántese o servizo «24 horas» con persoal voluntario, cualificado e suficiente para isto.

Os avisos atendidos durante o servizo nocturno realizaranse exclusivamente por parellas, salvo acordo distinto entre o director de zona e o Comité de Empresa ou delegados de persoal.

Respectarase o artigo 7 do convenio (servizo de gardas).

Os comités e delegados de persoal poderán pactar coa Dirección a compensación das gardas por «24 horas».

En todos os centros onde actualmente este servizo estea establecido ou se queira establecer, negociarase co Comité de Empresa ou cos delegados de persoal, sen que isto signifique a paralización do servizo, onde estea establecido.

Calquera modificación do servizo estará suxeita ao acordo co Comité de Empresa ou delegados de persoal. De non haber acordo, realizarase como se facía anteriormente.

As condicións aquí pactadas (modalidades e compensacións) respecto a este servizo obrigan as persoas acollidas a este acordo.

Modalidades e compensacións

A. Xornada continuada de tarde de luns a sábado

O persoal adscrito a esta modalidade deberá estar localizable para os avisos que puidesen ocorrer entre as 22.00 e as 8.00 horas.

Compensación: no ano 2008, 5.266,75 euros anuais divididos por once meses en concepto de complemento.

B. Xornada continuada alternativamente de mañá e tarde de luns a sábado

O persoal en modalidade de tarde deberá estar localizable para os avisos que puidesen ocorrer entre as 22.00 e as 8.00 horas.

Compensación: no ano 2008: 2.633,38 euros anuais divididos por once meses en concepto de complemento.

C. Xornada continuada de mañá de mércores a luns

O persoal adscrito a esta modalidade deberá encontrarse localizable para os avisos que puidesen ocorrer entre 22.00 e as 8.00 horas.

Compensación: no ano 2008: 2.992,48 euros anuais divididos por once meses en concepto de complemento.

D. Xornada continuada de tarde de mércores a luns

O persoal adscrito a esta modalidade deberá encontrarse localizable para os avisos que puidesen ocorrer entre as 22.00 e as 8.00 horas.

Compensación: no ano 2008: 5.984,95 euros anuais divididos por once meses en concepto de complemento.

E. Xornada continuada alternativamente de mañá e tarde de mércores a luns

O persoal adscrito a esta modalidade deberá estar localizable para os avisos que puidesen ocorrer entre as 22.00 e as 8.00 horas.

Compensación: no ano 2008: 2.992,48 euros anuais divididos por once meses en concepto de complemento.

Garántese o gozo dunha fin de semana ao mes para os operarios adscritos ao servizo 24 horas sen dispoñibilidade nas modalidades C e D (de mércores a luns), debendo compensarse o descanso referido no cómputo de horas mensuais.

No caso de que as modalidades A, C e D se realicen sen estar localizables para os avisos que puidesen ocorrer entre 22.00 e 8.00 horas, as compensacións serán:

Modalidade	Ano 2008
A	1.368,86 euros
C	777,79 euros
D	1.555,54 euros

Euros anuais divididos por once meses en concepto de complemento

As persoas contratadas directamente para estas modalidades, cando leven catro anos no posto, se o desexan, poderán ocupar outros postos da súa especialidade en horario ordinario.

Todo traballador adscrito a este servizo en calquera das súas modalidades deberá descansar durante 12 horas, desde o final da súa saída nocturna ata o comezo da modalidade elixida e un día e medio cada semana.

Queda ben entendido que os ditos complementos os percibirá o traballador sempre que traballo dentro dos aludidos sistemas de traballo.

Por cada emerxencia entre as 22.00 e as 8.00 horas, o traballador percibirá unha compensación no ano 2008: 45 euros, máis os gastos reais que teña.

Para o ano 2009, as cantidades calcularanse sobre as do ano 2008 incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.

Para o ano 2010, as cantidades calcularanse sobre as do ano 2009 incrementadas nunha porcentaxe igual ao IPC previsto máis 1,40 puntos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL III - EMPREGO

A Dirección da empresa comprométese ao mantemento dos contratos indefinidos, dos que haberán deducirse as baixas producidas por xubilacións, baixas voluntarias, despedimentos disciplinarios e falecementos.

A Dirección garante a transformación en contrato indefinido de 250 contratos temporais en vigor, tomando como base o número de contratos existentes o 1 de xaneiro de 2008.

Con respecto aos despedimentos colectivos (art. 51 E. T.) e extinción dos contratos por causas obxectivas (art. 52 E. T.), a Dirección com-

prométese a non os usar, a non ser que medie acordo cos representantes legais dos traballadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL IV

Este convenio colectivo publicarase nas linguas galega, catalá e éuscara.

En caso de dúbida, prevalecerá o texto en castelán publicado no Boletín Oficial do Estado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL V - COMISIÓN DE CARGA DE TRABAJO

Constitúese unha Comisión Paritaria composta por catro membros da parte social e catro membros da dirección, cuxo fin será estudar durante a vixencia do XVI Convenio as seguintes materias:

- Definición e valoración de postos de traballo
- Definición de grupos profesionais
- Procesos de traballo
- Novos produtos
- Formación técnica
- Desenvolvemento profesional
- Adaptación do persoal ás novas tecnoloxías
- Formación na Área da Seguridade e Saúde Laboral

As conclusións desta comisión serán elevadas á Mesa Negociadora do XVII Convenio Colectivo de Zardoya Otis, S. A. para ratificar a súa inclusión no dito convenio.

Por acordo da Comisión, poderán participar asesores expertos nas materias que se estuden.

A Comisión celebrará catro reunións ordinarias ao ano e aquelas extraordinarias que acorde.

Esta Comisión terá enlace directo co Comité Intercentros de Seguridade.

DISPOSICIÓN ADICIONAL VI - PLAN DE IGUALDADE

Os asinantes deste convenio comprométense a crear unha Comisión de Igualdade paritaria para establecer as medidas necesarias acordadas coa Lei orgánica de igualdade de oportunidades (LO 3/2007).

Antes da adopción dalgunha medida, a Dirección elaborará un diagnóstico da situación actual no que se reflectirá a situación real da empresa respecto á igualdade efectiva de homes e mulleres. Do resultado de tal diagnóstico darase traslado á comisión creada e servirá de base para a elaboración do correspondente Plan de Igualdade.

A comisión creada encargárase de garantir o cumprimento da lei orgánica, ademais de incorporar as medidas xa existentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL VII - VACACIÓNS

Os traballadores en alta na empresa o 31 de decembro de 2007 seguiranse rexendo para os efectos do cómputo e devindicación das vacacións pola normativa interna anterior da empresa:

1. O período de devindicación das vacacións comeza o 1 de xullo dun ano ata o 30 de xuño do ano seguinte.

2. O período de gozo das vacacións iníciase dentro do ano natural seguinte.

Con carácter excepcional, os traballadores que se incorporasen na empresa no segundo semestre de 2007 rexeranse para todos os efectos polo artigo 9 deste convenio a partir do 1 de xaneiro de 2008. Os días de vacacións que lle correspondesen polo tempo traballado durante o segundo semestre de 2007 serán liquidados cando o traballador cause baixa na empresa.

DISPOSICIÓN ACLARATORIA

De non haber normas aclaratorias do presente convenio e en todas aquelas materias non incluídas nel, rexerá o disposto nas disposicións de carácter xeral que sexan aplicables.

ACTA ADICIONAL AO XVI CONVENIO COLECTIVO

A Mesa Negociadora acorda en relación co RDL 8/1997 e RDL 9/1997 do 16 de maio, o seguinte:

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Durante os tres primeiros meses, a RMG será o 85% da RMG da categoría correspondente. A partir do cuarto mes, a RMG será o 100% da categoría correspondente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ACLARATORIA

Os compromisos por pensións vinculados ás continxencias de xubilación, falecemento e invalidez, que a Compañía mantén cos seus traballadores, nos termos establecidos no XIV Convenio Colectivo, foron exteriorizados o 16 de novembro de 2002, de conformidade cos requisitos establecidos no RD 1588/99 do 15 de outubro, sobre instrumentación dos compromisos por pensións das empresas cos traballadores e beneficiarios.

Ao abeiro da nova normativa, o Pleno da Mesa Negociadora do Convenio acorda outorgar Acta Adicional Aclaratoria ao XIV Convenio Colectivo e sucesivos, para regular o financiamento a cargo dos traballadores do sistema de previsión social existente no ámbito de Zardoya Otis, S. A. e Eguren, S. A. O texto íntegro da acta queda adherido ao orixinal da redacción definitiva do XIV Convenio Colectivo e sucesivos.

Realizarase un estudo das condicións establecidas no seguro de vida durante a vixencia do convenio. Se ambas as partes chegaren a un acordo de modificación, incorporarase por ratificación da Mesa de Vixilancia.

ANEXO I**Retribución mínima garantida ANO 2008 (Euros)**

	Salario Base A	R.M.G. B
Grupo OPERARIOS		
Oficial 1ª X.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
Grupo SUBALTERNO		
Chofer y Conserxe	9.481,00	22.399,06
Subalternos	9.439,08	21.560,65
Grupo ADMINISTRATIVO		
Xefe 1ª Adm.	9.795,29	30.451,39
Xefe 2ª Adm.	9.721,94	27.591,13
Secretaria/o Dirección	9.617,19	25.002,55
Oficial 1ª Adm.	9.554,30	23.504,68
Oficial 2ª Adm.	9.481,00	22.399,06
Auxiliar Administrativo	9.439,08	21.560,65
Grupo TÉCNICO DE OFICINA		
Delineante Proxectista	9.742,89	28.527,09
Delineante 1ª	9.554,30	23.504,68
Delineante 2ª	9.481,00	22.399,06
Grupo ORGANIZACIÓN DO TRABALLO		
Xefe Org.1ª	9.795,29	30.451,39
Xefe Org.2ª	9.721,94	27.591,13
Técnico Org. 1ª	9.554,30	23.504,68
Técnico Org. 2ª	9.481,00	22.399,06
Auxiliar Organización	9.439,08	21.560,65

	Salario Base A	R.M.G. B
Grupo TÉCNICO DE TALLER		
Xefe de Taller	9.795,29	30.451,39
Mestre de Taller	9.763,84	29.706,46
Mestre de 2ª	9.742,89	29.006,64
Encargado	9.732,43	28.288,62
Grupo TÉCNICOS TITULADOS		
Enxeñeiros e Licenciados	10.172,43	31.921,39
Peritos, Enx. Téc., Diplomados e Graduados Univ.	10.057,20	30.451,39
Peritos e Enx. Téc. con responsabilidade	10.099,11	31.209,20
Técnicos Comerciais	9.721,94	27.591,13
Técnico Comercial 2ª	9.554,30	23.504,68

ANEXO II**Aumentos mínimos garantidos ANO 2008
(Euros)**

Grupo OPERARIOS	
Oficial 1ª X.E.	796,09
Oficial 1ª	796,09
Oficial 2ª	774,41
Oficial 3ª	757,97
Especialista	744,18
Grupo SUBALTERNO	
Chofer y Conserxe	774,41
Subalternos	757,97
Grupo ADMINISTRATIVO	
Xefe 1ª Adm.	932,30
Xefe 2ª Adm.	876,22
Secretaria/o Dirección	825,46
Oficial 1ª Adm.	796,09
Oficial 2ª Adm.	774,41
Auxiliar Administrativo	757,97
Grupo TÉCNICO DE OFICINA	
Delineante Proxectista	894,57
Delineante 1ª	796,09
Delineante 2ª	774,41
Grupo ORGANIZACIÓN DO TRABALLO	
Xefe Org.1ª	932,30
Xefe Org.2ª	876,22
Técnico Org. 1ª	796,09
Técnico Org. 2ª	774,41
Auxiliar Organización	757,97

Grupo TÉCNICO DE TALLER	
Xefe de Taller	932,30
Mestre de Taller	917,70
Mestre de 2ª	903,97
Encargado	889,89
Grupo TÉCNICOS TITULADOS	
Enxeñeiros e Licenciados	961,13
Peritos, Ing. Téc., Diplomados e Graduados Univ.	932,30
Peritos e Ing. Téc. con responsabilidade	947,16
Técnicos Comerciais	876,22
Técnico Comercial 2ª	796,09

ANEXO I BIS

Táboa salarial para o persoal produtivo con incentivo variable e/ou CDA quen o veña gozando (Euros)

	Salario Base A	R.M.G. (Incl.IV Y CDA) B
Grupo OPERARIOS		
Oficial 1ª X.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

ANEXO II BIS

Táboa salarial para o persoal produtivo con incentivo variable e/ou CDA quen o veña gozando (Euros)

Aumentos mínimos garantidos (incluído I.V.)

	R.M.G. B
Grupo OPERARIOS	
Oficial 1ª X.E.	796,09
Oficial 1ª	796,09
Oficial 2ª	774,41
Oficial 3ª	757,97
Especialista	744,18

