

ACTA no.4/2011

Finalizado el análisis de la Plataforma, las conclusiones de la Dirección con respecto a la oferta de la Parte Social son que se trata de una propuesta que no tiene en cuenta el contexto de crisis de la economía actual.

Por todo ello, la Dirección, con el ánimo de acercar posturas en beneficio de la negociación, presenta, sujeta a la globalidad del Convenio, la siguiente oferta:

Se mantiene el mismo texto del Convenio Colectivo anterior en los siguientes artículos:

- Artículo 1.- Ámbito de aplicación
 - Artículo 3.- Vinculación a lo pactado
 - Artículo 4.- Compensación y absorción
 - Artículo 5.- Garantía Personal
 - Artículo 6.- Organización del trabajo
 - Artículo 14.- Seguro de accidente
 - Artículo 20.- Excedencias
 - Artículo 21.- Comisión Paritaria de Formación
 - Artículo 24.- Aumento por ascenso
 - Artículo 27.- Pago de Nómina
 - Artículo 30.- Delegados de Prevención
 - Artículo 31.- Comités de seguridad y salud
 - Artículo 32.- Materiales de seguridad
 - Artículo 33.- Responsabilidad en materia de seguridad y salud
 - Artículo 34.- Ropa de trabajo
 - Artículo 36.- Comité Intercentros de Seguridad, salud laboral y ambiental
 - Artículo 38.-
 - Artículo 39.- Funciones de los Representantes
 - Artículo 40.- Informaciones a los Representantes
 - Artículo 41.- Medidas disciplinarias
 - Artículo 42.- Garantías
 - Artículo 43.- Reuniones trimestrales
 - Artículo 44.- No discriminación
 - Artículo 45.- Asambleas
 - Artículo 46.- Cuota sindical
 - Artículo 47.- Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio
 - Artículo 48.- Comisión Coordinadora
 - Artículo 49.- Desarrollo profesional
 - Artículo 50.- Movilidad geográfica
 - Artículo 51.- Categorías profesionales
- DISPOSICION ADICIONAL IV
Disposición Adicional VII - Vacaciones
Disposición adicional aclaratoria.
Acta Adicional al XVI Convenio Colectivo

Se eliminan los siguientes artículos del Convenio Colectivo anterior:

- Artículo 7.- Servicio de guardias
- Artículo 28.- Pagas extraordinarias
- Disposición Adicional II.- Servicio 24 horas
- Disposición Adicional III – Empleo

Disposición Adicional V – Comisión Carga de Trabajo

Tomando como referencia el texto del XVI Convenio Colectivo, se añaden las siguientes propuestas y modificaciones para incorporar en la redacción definitiva del texto del XVII Convenio:

Artículo 2.- Duración, vigencia y denuncia:

Duración de **3 años** (2011, 2012 y 2013), que comprende desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 8.- Jornada:

La jornada de trabajo será de 1.720 horas de trabajo efectivo anuales durante los años 2011, 2012 y 2013.

Artículo 9.- Vacaciones:

Periodo anual de vacaciones de 23 días laborables para todos los trabajadores.

Artículo 10.- Licencias y Permisos:

Acumulación del permiso de lactancia: ".....Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 7 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad."

Traslado de domicilio habitual: dos días laborables con el límite de un permiso cada cinco años.

Nacimiento de un nieto: 1 día laborable

Artículo 11.- Enfermedad y accidente:

Criterios para cobrar el premio por reducción del absentismo:

Que todos los trabajadores que no hayan tenido ningún día de baja por incapacidad temporal (I.T.) derivada de enfermedad común o accidente no laboral durante el año natural, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Índice de absentismo: que sea siempre inferior a 11 días naturales.

Premio por reducción del absentismo:

- Premio de 65 €: cuando el número de días de baja por IT por enfermedad común o accidente no laboral del colectivo de trabajadores sujetos a convenio sea un 10% inferior al índice a 31 de diciembre del año anterior.
- Premio de 110 €: si el índice de absentismo del colectivo de trabajadores sujeto a convenio fuera inferior a 9 días.

Artículo 12.- Mujer embarazada:

A partir de la semana 34, la mujer embarazada tendrá derecho a disfrutar de dos días de libre disposición antes del parto.

Artículo 13.- Seguro voluntario:

Contenido sujeto a la aprobación de la nueva ley de pensiones públicas.

Artículo 15.- Premios por antigüedad:

20 años: 314,62€
25 años: 401,32€
30 años: 473,62€
35 años: 525.14€
40 años: 579,66€
45 años: 634,12€
50 años: 753,02€

Se incluye un día de libre disposición a disfrutar dentro del mes en que se cumpla el aniversario del quinquenio por antigüedad.

Artículo 16.- Préstamos para vivienda:

Se incrementa tanto el fondo como los préstamos, quedando de la siguiente manera:

- Fondo global: 385.000 euros.
- Préstamo para 1ª vivienda: 10.000 euros.
- Préstamo para reformas/hipotecas: 2.500 euros.

Artículo 17.- Anticipo personal:

Anticipo personal a devolver en 1 año.
Fondo anual de 180.000 euros.
Cuantía del anticipo personal hasta 1.500 euros.

Artículo 18.- Ayuda familiar:

1. Ayuda familiar para trabajadores con hijos que tengan dificultades físicas, psíquicas o sensoriales:
Fondo: 36.587,25
Límite subvención: 190€ mensuales
2. Ayuda a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar o en guarderías o que accedan o cursen estudios en la Universidad:
 - a. Fondo total para los años 2011,2012 y 2013 = 203.373 €
 - b. Subvención abonada hasta que los hijos alcancen la edad de 25 años.
En situaciones excepcionales, se estudiarán los casos de más edad.

Artículo 19.- Jubilación:

Contenido sujeto a la aprobación de la nueva ley de pensiones públicas.

Artículo 22 y 23.- RMG (Retribución Mínima Garantizada) y aumentos salariales:

- 1) Compromiso de que todos los trabajadores vean aumentado su salario durante la vigencia del Convenio.
- 2) Reducción de las tablas salariales (Retribución Mínima Garantizada - plus convenio) en un 3% en 2011, sin afectar a los salarios individuales de los trabajadores dados de alta en la compañía antes de la firma del convenio.
- 3) Las pagas de marzo y octubre se integran en la Retribución Mínima Garantizada (RMG), que se abona en 16 pagas iguales.
- 4) Trabajadores de nueva incorporación:
 - a. Aplicable al personal de nueva incorporación.
 - b. Consolidación progresiva en 6 años (escala salarial de ingreso): las nuevas contrataciones percibirán los salarios de su categoría con los siguientes porcentajes:

Periodo	Porcentaje
1er año	75% tablas salariales
2º año	80% tablas salariales
3er año	85% tablas salariales
4º año	90% tablas salariales
5º año	95% tablas salariales
6º año	100% tablas salariales

5) Aumentos salariales:

RMG – Tablas salariales:

2011: 1%
2012: IPC previsto
2013: IPC previsto

Cláusula de revisión:

2011: Sin cláusula de revisión.

2012:

- Si $IPC \text{ real} > IPC \text{ previsto} + 0,4 \text{ punto}$ se pagan atrasos por la diferencia con un máximo de 1 punto y se consolidará en las tablas salariales de la R.M.G. que servirán de base para el cálculo del aumento pactado para el año 2013.

- Si IPC real < IPC previsto – 0,4 punto, con un máximo de 1 punto se reducirán las tablas que servirán de base para el cálculo del aumento pactado para el año 2013.

2013:

- Si IPC real > IPC previsto + 0,4 punto se pagan atrasos por la diferencia con un máximo de 1 punto y se consolidará en las tablas salariales de la R.M.G. que servirán de base para el cálculo del aumento pactado para el año 2014.
- Si IPC real < IPC previsto – 0,4 punto , con un máximo de 1 punto se reducirán las tablas que servirán de base para el cálculo del aumento pactado para el año 2014.

Artículo 26.- Antigüedad, pluses y horas extraordinarias

1) Plus de antigüedad:

2011: 28,50 €

2012: 28,50 €

2013: 28,50 €

2) Plus de no peligrosidad y plus de insularidad:

2011: 26,54 €

2012: IPC previsto

2013: IPC previsto

Artículo 29.- Dietas y desplazamientos:

2011: 1%

2012: IPC previsto

2013: IPC previsto

Artículo 35.- Vigilancia de la salud:

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En los reconocimientos médicos que se realicen a los trabajadores serán de obligado cumplimiento los protocolos médicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo de acuerdo a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

El reconocimiento médico se realizará de una sola vez y sus resultados serán notificados a la mayor brevedad al trabajador al mismo tiempo que al Servicio Médico.

Artículo 37.- Representantes de Personal:

Excepcionalmente hasta el 31-12-13 (para los años 2011, 2012 y 2013) se mantiene el Crédito de horas sindicales por encima de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores:

Centro	Estatuto	Tendrán hasta el 31-12-13
Hasta 100	15 horas	20 horas
De 101 a 250	20 horas	25 horas
De 251 a 500	30 horas	35 horas
De 501 a 750	35 horas	40 horas

Artículo 52.- Servicio 24 horas – Semana especial de avisos:

- Implantación de un nuevo sistema 24 horas, por el que se establece una jornada semanal especial para la atención de los avisos y emergencias recibidos fuera de la jornada ordinaria de trabajo a través de un sistema de disponibilidad semanal rotatorio entre todos los técnicos de mantenimiento.
- Objetivo: atender los avisos y emergencias fuera del horario ordinario de trabajo.
- Adhesión 100% plantilla de los técnicos de mantenimiento.
- Semana especial de avisos:
 - De lunes a domingo, jornada efectiva de trabajo más reducida (6 horas diarias)
 - Disponibilidad para atender avisos y emergencias fuera del horario ordinario oficial
- Para el resto de las semanas ordinarias, los técnicos de mantenimiento tendrán una jornada ordinaria intensiva durante todo el año, bien en jornada de mañana o bien en jornada de tarde.
- Servicio de atención de avisos mancomunado: agrupación de centros de trabajo geográficamente cercanos y que, individualmente, no cuenten con un número de técnicos del área de mantenimiento suficiente para garantizar un servicio que permita la conciliación de la vida familiar y profesional de los técnicos afectados.
- Establecimiento de un calendario anual de semanas especiales rotatorias:
 - Cuadrantes anuales confeccionados y publicados antes del 1 de enero de cada año.
 - Cuadrante ajustado a la jornada anual
 - Figura del técnico retén

- Avisos y emergencias atendidas:
 - Atrapamientos
 - Accidentes
 - Minusvalías
 - Problemas de operatividad
 - Peligro inminente para las personas o cosas

- Remuneración salarial variable:
 - Compensación única por semana especial de avisos trabajada: 150 €.
 - Compensación adicional por salida en horario de 22:00 a 08:00 horas: 49 €

- Cláusula derogatoria: quedan derogados todos los acuerdos colectivos e individuales anteriores.

- Se suprimen los artículos 7 (servicio de guardias) y la Disposición Adicional II (Servicio 24 horas) del XVI Convenio Colectivo.

- Afecta los artículos 8 (jornada) y 9 (vacaciones) del XVI Convenio.

Se crea el complemento puesto de trabajo de "plus técnico residente":

Se fija en cómputo anual para el puesto de técnico residente un importe de 1.200 €, con carácter no consolidable para los años 2011, 2012 y 2013, por el concepto de "plus técnico residente".

Este complemento puesto de trabajo tiene naturaleza funcional y lo percibirá el trabajador siempre que desempeñe su actividad como técnico residente.

La Parte Social considera que la oferta de la Dirección incluye recortes al Convenio actual y no se acerca a nuestra propuesta, por lo cual mantiene su plataforma.

Madrid, 19 de mayo de 2011

Por la Parte Social

Por la Parte Empresarial

The bottom half of the document contains numerous handwritten signatures in black ink. On the left side, under the heading 'Por la Parte Social', there are several overlapping signatures. On the right side, under the heading 'Por la Parte Empresarial', there are also several overlapping signatures. The signatures are dense and difficult to read individually.