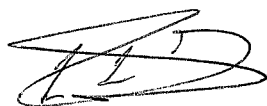
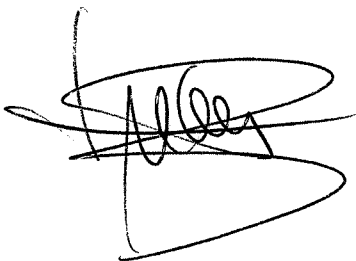


**PLATAFORMA
XVII CONVENIO
COLECTIVO**


**ZARDOYA OTIS S.A.
Y AESA**

AÑOS 2011 y 2012



PLATAFORMA XVII CONVENIO ZOSA AÑOS 2011 Y 2012

Recibí 9-2-11
1



ÍNDICE

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1	Ámbito de aplicación
Artículo 2	Duración, vigencia y denuncia
Artículo 3	Vinculación a lo pactado

Capítulo II Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 4	Compensación y absorción
Artículo 5	Garantía personal

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 6	Organización del trabajo
Artículo 7	Servicio de guardias

Capítulo IV Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 8	Jornada
Artículo 9	Vacaciones
Artículo 10	Licencias y permisos

Capítulo V Beneficios sociales

Artículo 11	Enfermedad y accidente
Artículo 12	Mujer Embarazada
Artículo 13	Seguro de vida
Artículo 14	Invalidez
Artículo 15	Fallecimiento por accidente
Artículo 16	Premios por antigüedad
Artículo 17	Anticipo personal
Artículo 18	Préstamos para vivienda
Artículo 19	Ayuda familiar
Artículo 20	Jubilación
20b	Jubilación parcial

Capítulo VI Excedencias

Artículo 21	Excedencias
21b	Traslados y permutas

Capítulo VII Retribuciones, compensaciones y forma de pago

Artículo 22	Retribución mínima garantizada
Artículo 23	Aumentos salariales
Artículo 24	Aumento por ascenso
Artículo 25	Configuración salarial
Artículo 26	Antigüedad, pluses y horas extraordinarias
Artículo 27	Pago de nómina
Artículo 28	Pagas extraordinarias
Artículo 29	Dietas y desplazamientos

Capítulo VIII Seguridad, salud laboral y ambiental

	Principios generales
Artículo 30	Delegados y Delegadas de Prevención
30bis	Coordinadores de Seguridad y Recurso Preventivo.
Artículo 31	Comités de Seguridad y Salud
Artículo 32	Materiales de Seguridad
Artículo 33	Responsabilidad en materia de Seguridad

Artículo 34	Ropa de trabajo
Artículo 35	Reconocimiento médico
Artículo 36	Comité intercentros de Seguridad, salud laboral y ambiental.
Artículo 37	Riesgos psicosociales.
Artículo 38	Acoso moral, sexual y moobing
Artículo 39	Alcoholismo y drogodependencias.

Capítulo IX Representación del personal

Artículo 40	Comité Intercentros.
Artículo 40 bis	Comité de Grupo ZOSA.
Artículo 41	Representantes del personal.
Artículo 42	Comunicación horas sindicales.
Artículo 43	Funciones de los y las representantes
Artículo 44	Informaciones a los y las representantes
Artículo 45	Medidas disciplinarias
Artículo 46	Garantías
Artículo 47	Reuniones trimestrales
Artículo 48	No discriminación
Artículo 49	Asambleas
Artículo 50	Cuota sindical

Capítulo X Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio y Comisión Coordinadora

Artículo 51	Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.
Artículo 52	Comisión Coordinadora

Capítulo XI

Artículo 53	Reconocimiento de títulos
Artículo 54	Movilidad geográfica
Disposición Adicional I	Pacto fabrica Madrid y personal con cda.
Disposición Adicional I (bis)	Fabricación
Disposición Adicional II	Servicio " 24 horas "
Disposición Adicional III	Empleo
Disposición Adicional IV	Publicación del convenio.
Disposición Adicional V	Comisión negociadora
Disposición aclaratoria	
Notas	
Apéndice I	Comisión Paritaria de Formación
Apéndice II	Integración de minusválidos
Apéndice III	Carga de trabajo
Apéndice IV	Utilización de vehículos y furgonetas.
Las cantidades son estimadas a espera de conocer como opere la cláusula de revisión.	

XVII CONVENIO COLECTIVO DE ZARDOYA OTIS y A.E.S.A.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio del Estado y a todos los Centros de trabajo de la Empresa, asimismo los trabajadores y trabajadoras de otras empresas del grupo y la fábrica de San Sebastián, podrán incorporarse al convenio cuando la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de su empresa lo acuerden.

Ámbito personal

El ámbito personal es para todos los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajo de Zardoya Otis, S.A. y A.E.S.A., incluidos en este Convenio, salvo Directores o Directoras, Subdirectores o Subdirectoras y Delegados y Delegadas de Zona.

Artículo 2.- Duración, vigencia y denuncia.

El convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes independientemente de su necesario posterior registro, depósito y publicación por la autoridad laboral. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre del año 2012, y su vigencia hasta la firma del próximo Convenio Colectivo.

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

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del XVIII Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre del año 2011, iniciándose las negociaciones 15 días más tarde de su presentación.

Artículo 3.- Vinculación a lo pactado

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

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

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

Los trabajadores y trabajadoras de otras compañías extranjeras del Grupo Otis, autónomos, subcontratas y otras empresas del grupo, que trabajen temporalmente para Zardoya Otis S.A. y A.E.S.A. no percibirán por todos los conceptos que les sean aplicables por su compañía de procedencia, una retribución anual inferior a la que resultaría de aplicar este Convenio a igual categoría o asimilada.

CAPITULO II - COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

Artículo 4.- Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el

momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 5.- Garantía personal

Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de diciembre de 2010 se mantendrán como garantía exclusivamente "ad personam".

CAPITULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- Organización del trabajo

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

No obstante, reconociendo que la Empresa la componen todos los y las que de una manera u otra trabajan en ella con el mismo fin, la Dirección oirá preceptivamente a los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos de la Empresa. Entre las funciones, derechos y obligaciones de los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras que se desarrollan más adelante, se destacan:

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

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

El informe de la parte social será vinculante

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

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

Artículo 7 - Servicio de guardias

Se garantiza la prestación del servicio de guardia en la jornada del sábado con personal cualificado y suficiente para ello, tal como se viene realizando actualmente. Asimismo en domingos y festivos donde habitualmente se venga realizando, así como cuando las circunstancias del mercado de conservación en nuestro sector estime necesaria la modificación o establecimiento de este servicio.

La organización del servicio respecto al número de personas y horas necesarias se dejará al acuerdo del Director o Directora de Zona, con los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.

Para ello, aunque la jornada ordinaria sea de lunes a viernes, un limitado número de personas trabajarán para efectuar estos servicios de guardia con una de las dos siguientes compensaciones:

- a) Librarán el mismo número de horas trabajadas en servicio de guardia cualquier día de la semana o semanas siguientes, a elección del trabajador o trabajadora, pudiendo acumular, para disfrutarlas de continuo, las horas correspondientes de hasta cuatro guardias.

Aparte del pago de las horas ordinarias trabajadas, cada trabajador o trabajadora percibirá por cada guardia realizada de cinco horas las siguientes cantidades:

Para el año 2011: IPC proyectado + 5 puntos

Para el año 2012: IPC proyectado + 5 puntos

b) Librarán el mismo número de horas trabajadas en servicio de guardia. La libranza de dichas horas se efectuará en la semana o semanas siguientes a razón de una hora diaria continuada a elección del trabajador o trabajadora, percibiendo por cada cinco horas de guardia las cantidades siguientes:

Para al año 2011: IPC proyectado + 5 puntos
Para el año 2012: IPC proyectado + 5 puntos

El Director o Directora de Zona se pondrá de acuerdo con el trabajador o trabajadora sobre el modo de libranza, debiendo el Comité o Delegado o Delegada de Personal ratificar el acuerdo a fin de salvaguardar la libre elección de sus representados y representadas.

En el establecimiento de nuevos servicios, el Director o Directora de Zona informará a los Comités de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal de los mismos, pudiendo los trabajadores y trabajadoras afectados manifestar su opinión en esta reunión.

En caso de discrepancia entre el Director o Directora de Zona, y los Comités de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal respecto al establecimiento del servicio se estará a lo que dictamine la Mesa de Vigilancia e Interpretación del Convenio. En caso de no acuerdo se realizará como anteriormente se hacía. Las condiciones aquí pactadas respecto a las guardias obligan a las personas acogidas al presente Convenio, con exclusión de cualesquiera otras condiciones anteriores o futuras, pactos de carácter local o personal.

CAPITULO IV - JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 8.- Jornada

El número de horas de trabajo efectivo será, en todos los centros de trabajo: 35 Horas semanales.

Los calendarios serán objeto de acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal y la Dirección. En caso de no acuerdo se mantendrá el calendario anterior. Si esta situación de no acuerdo se dilata hasta el 30 de Noviembre de 2011 o 30 de Noviembre del año 2012, el remanente de horas, si las hubiere, favorables al trabajador o trabajadora, serán disfrutadas a libre elección del trabajador o de la trabajadora antes de finalizar el año.

En los centros de trabajo en los que durante todo el año estaba establecida una jornada continuada y en los que se disfrutó de un descanso de 15 minutos ("bocadillo") con consideración de tiempo efectivo de trabajo, se mantendrá.

Se establece para todos los trabajadores y trabajadoras que no la disfruten actualmente, una jornada continuada durante todo el año

En total, ningún trabajador o trabajadora acogido al presente Convenio Colectivo, puede trabajar más de las horas efectivas de trabajo marcadas en el presente Convenio en el transcurso del año natural, y se aplicará la proporcionalidad a los trabajadores y trabajadoras contratados durante el año.

Los trabajadores / as podrán modificar su hora de entrada o de salida por espacio no superior a una hora, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones del centro.

Se establece un mínimo de 4 días "libres" retribuidos de uso personal, con el requisito de comunicarlo por parte del trabajador/a con al menos 48 horas de antelación, salvo casos justificados en los que no será necesario.

Todas las trabajadoras / es podrán reducir su jornada laboral para el cuidado de sus hijos / as, (según porcentajes legales) siempre y cuando estos no superen los 14 años; será el trabajador/a el que decida cual es su horario de trabajo.

Ambas partes se comprometen a avanzar en estas cuestiones desarrollando el plan de igualdad y la conciliación de la vida laboral y personal.

Artículo 9.- Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras con jornada de lunes a viernes disfrutarán de un período anual de vacaciones retribuidas de 25 días laborables. El disfrute de los mismos será en verano y de una sola vez. No obstante, de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador o trabajadora, éstos pueden ser disfrutados en dos o

más períodos. A los trabajadores y trabajadoras que soliciten la fecha de las vacaciones en el mes de marzo les serán notificadas por la Empresa antes del 31 de mayo, entendiéndose que si no se ha dado contestación por parte de la Dirección, el trabajador o trabajadora las disfrutará cuando las ha solicitado. Asimismo, durante la primera quincena de Junio la Empresa entregará un listado de las vacaciones del personal a los o las Delegados o Delegadas de Personal o Comités de Empresa.

En caso de cambio de fecha de vacaciones de algún trabajador o trabajadora, será notificada al Delegado o Delegada de personal o Comité de Empresa.

Los trabajadores y trabajadoras de las diferentes fábricas con vacaciones colectivas en período único que estén en situación de Incapacidad Temporal por razón de accidente laboral o enfermedad durante el período de vacaciones tendrán derecho a disfrutarlas.

Para el disfrute del período de vacaciones se aplicará el cómputo desde el 1 de Julio hasta el 30 de Junio y lo que dimana de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Los trabajadores o trabajadoras que por motivos justificados de trabajo, y voluntariamente no pudieran realizar sus vacaciones en el período de verano, recibirán una compensación económica de 600 euros.

Todo aquel o aquella trabajador o trabajadora que en período de vacaciones entren en situación de Incapacidad Temporal por razón de accidente o enfermedad común disfrutarán los días de vacaciones.

Todo aquel o aquella trabajador o trabajadora que estén en situación de IT por enfermedad común o accidente de trabajo y al finalizar el año no las hayan disfrutado, tendrá derecho a disfrutarlas aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Artículo 10.- Licencias y permisos

Se establecen las siguientes licencias y permisos retribuidos a justificar:

a) Matrimonio: 15 días laborables, esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

a bis) Matrimonio de padre, madre; padre político, madre política; hijo, hija; hermano, hermana; hermano político, hermana política; nieto, nieta; abuelo, abuela: 1 día laborable.

b) Alumbramiento de esposa o compañera: 3 días laborables, pudiendo ampliarse a 3 días naturales más, en caso de cesárea u otra complicación.

Este permiso será independiente de lo publicado en la Ley 27/3 de 2007.

El trabajador o trabajadora tiene derecho a disfrutar la mitad de las vacaciones acumulándose a este período.

b bis) Adopción o acogimiento de hijo o hija: 3 días laborables para las gestiones necesarias. Este permiso será independiente de lo publicado en la Ley 27/3 de 2007. El trabajador o trabajadora tiene derecho a disfrutar la mitad de las vacaciones acumulándose a este período.

c) Enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, compañero, compañera; padre, madre; padre político, madre política; hijo, hija; hijo político, hija política; nieto, nieta; abuelo, abuela; abuelo político, abuela política; hermano, hermana; hermano político, hermana política: 2 días laborables o 4 medias jornadas. En los casos de enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, compañero/ a, padres e hijos se ampliará en un día laborable más o 2 medias jornadas en caso de necesidad justificada.

Se asimilará a enfermedad grave la hospitalización con pernoctación.

d) Muerte de cónyuge, compañero, compañera e hijo, hija: 5 días laborables. Muerte de padre, madre; padre político, madre política; abuelo, abuela; nieto, nieta; hermano, hermana; y hermano político, hermana política: 3 días laborables.

Muerte de abuelo político, abuela política: 2 días laborables.

Muerte de tío, tía; y sobrino, sobrina: un día natural.

e) Traslado de domicilio habitual: 2 días laborables.

f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlos en días.

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g) En el caso de visita al médico de cabecera o especialista de la seguridad social o privados, así como para el acompañamiento de cónyuge, compañero/a, padres, hijo, hija, hermano, hermana se abonará el 100 % previamente justificada la consulta.

h) Por exámenes académicos y oficiales debidamente justificados; el tiempo necesario.

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

- j) Para la renovación del DNI, pasaporte, presentación de la declaración de la renta y renovación o examen de carné de conducir: el tiempo necesario.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) Permiso de 2 días laborables en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario.

En los casos b), c) y d), los días se computarán de la siguiente forma:

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

2º Si el hecho causante se produce después de las 12 del mediodía, el permiso se computará a partir del día siguiente.

En los casos a bis), b), c) , d) y l) si el desplazamiento es fuera de la provincia o en el caso de las islas Baleares y Canarias o Ceuta y Melilla, los desplazamientos entre islas o a la Península se incrementarán en dos días.

Se reconocerán todos los beneficios sociales recogidos en este artículo, en caso de que un trabajador o trabajadora demuestre la convivencia con su pareja mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento o por ente oficial que corresponda, adquiriendo los mismos derechos que atañen al matrimonio.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo y éstos serán concedidos de forma remunerada, previa justificación, cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas, cuando acredite la imposibilidad del embarazo por medios naturales, así como en caso de embarazo para someterse a la técnica de pretencia sanitaria de la Seguridad Social.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 15 días de permiso no retribuido al año por motivos personales, siempre que no lo estén disfrutando al mismo tiempo más del 5 % de la plantilla del centro.

CAPITULO V - BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 11.- Enfermedad y accidente

En los casos de IT por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral y no laboral, descansos por maternidad, se complementará hasta el 100% de su base reguladora, base de cotización o RAG desde el primer día.

Ambas partes acuerdan que a partir de la firma de este convenio el control de la IT pasará nuevamente a ser gestionada por la Seguridad Social.

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

Artículo 12.- Mujer embarazada

La mujer embarazada, previo informe del médico de la Empresa, o del especialista, si aquél no existe y cuando la trabajadora o la Empresa lo solicite, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se la cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto, centro de trabajo y categoría originales.

Cuando una mujer embarazada se encuentre en situación de IT a consecuencia del embarazo, o parto o lactancia natural se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 13.- Planes de Previsión social y Seguro de vida

Respecto al seguro de vida ambas partes acuerdan que, como norma de equilibrio, el costo de la póliza, deberá ser el 25 % a cargo del colectivo de trabajadores y trabajadoras asegurados y del 75 % a cargo de la Empresa.

El capital mínimo del seguro de vida será de 25.000 euros para el 2011 y de IPC proyectado + 5 puntos para el 2012.

Se informará por escrito a los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso para que puedan acogerse al seguro de vida en el momento de formalizar el contrato de trabajo, ya sea temporal o fijo.

Se establece un plazo de adscripción al Seguro de Vida para los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso, hasta 15 días después de la conversión de su contrato laboral en Indefinido. La Dirección de la empresa comunicará al trabajador /a en cada renovación de contrato o conversión en Indefinido su derecho de adscripción por escrito. Transcurrido dicho plazo sin haber hecho uso de este derecho, se entenderá que el trabajador o trabajadora renuncia a su adscripción.

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

Plan de Pensiones

Ambas partes acuerdan la creación de un Plan de Pensiones de la modalidad de Empleo con efectos 1 de Enero de 2011.

Al mismo podrán adscribirse todos los trabajadores y trabajadoras de plantilla.

La aportación de cada trabajador o trabajadora son 10 euros al mes, y la Empresa aporta 20 Euros por trabajador o trabajadora.

Una gestora del Plan formada por representantes de la Dirección y la Parte Social determinará la entidad financiera que gestionará el Plan, en base a criterios de seguridad y rentabilidad.

Artículo 14.- Invalidez

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

Artículo 15.- Fallecimiento por accidente

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

Ambas partes acuerdan crear un seguro por fallecimiento por accidente laboral o no laboral, de un trabajador o trabajadora, sus beneficiarios percibirán 20.000 euros.

Artículo 16.- Premios por antigüedad

En la fecha de cumplimiento se abonarán los siguientes premios para el año 2011:

5 años	50,00 €
10 años	100,00 €
15 años	250,00 €
20 años	350,00 €
25 años	450,00 €
30 años	550,00 €
35 años	650,00 €
40 años	750,00 €
45 años	850,00 €
50 años	950,00 €

Para el año 2012 las cantidades serán las del año 2011 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 5 puntos.

Artículo 17.- Anticipo personal

Todos los trabajadores/as que lo soliciten, se les concederá en un plazo máximo de 15 días después de la solicitud, un anticipo personal a devolver en un año por valor de 1800 euros para el año 2011 y de 2000 para

el año 2012.

Artículo 18.- Préstamos para vivienda

El fondo será:

Año 2011:	(425.000 euros)
Año 2012:	(450.000 euros)

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

Año 2011:	(12.000 euros)
Año 2012:	(15.000 euros)

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

Año 2008:	(3.000 euros)
Año 2009:	(3.500 euros)

REGLAMENTO

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

a) Separación o divorcio, judicialmente reconocido, en donde la vivienda del matrimonio sea entregada al cónyuge o no se pueda enajenar en el momento de la separación y el trabajador o trabajadora de Zardoya Otis, S.A. tenga necesidades de otra vivienda.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El Reglamento aprobado servirá para establecer el orden de prioridad para la adjudicación del préstamo. La resolución aprobada será comunicada a los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal y al jefe o jefa del interesado o interesada.

Artículo 19.- Ayuda familiar

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

Año 2011: 40000 euros
Año 2012: IPC proyectado + 5 puntos.

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

Año 2011: (250 euros)
Año 2012: (300 euros)

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

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

Ambas partes acuerdan, que la comisión estudie y valore la posibilidad de incluir las enfermedades que generan un gasto extraordinario como puedan ser celiacos, enfermedades intestinales, degenerativas, oncológicas...etc

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

Año 2011: (225.000 euros)
Año 2012: (250.000 euros)

Se mantiene el reglamento a tal fin acordado. A partir de la edad de 25 años se documentará la matriculación del hijo o hija para justificar el cobro de este derecho.

Artículo 20.- Jubilación

Todo trabajador o trabajadora que antes de 31.12.2011 ó 31.12.2012, tenga cumplidos 60 años de edad o más, o tengan un grado de discapacidad igual o superior al 45% y haya cumplido 58 años y tenga derecho a percibir de la Seguridad Social pensión de jubilación; podrá optar por jubilarse, percibiendo un complemento invariable con cargo a la Empresa que cubra hasta el 100 por 100 de la pensión de la Seguridad Social, que le correspondería en ese momento de haber tenido la edad de 65 años.

La cuantía del complemento con cargo a la Empresa no se verá afectada, aunque por disposiciones legales o reglamentarias variasen las prestaciones de la Seguridad Social.

Se establece para el trabajador o trabajadora jubilado o jubilada, un premio consistente en las siguientes mensualidades de su RAG, revalorizado de acuerdo con el IPC interanual desde su jubilación, hasta los 65 años, prorrateando para el cálculo de la mensualidad las pagas extraordinarias, vigente en la fecha de jubilación.

Jubilado/ Jubilada a los 60 años 20 mensualidades.
Jubilado/ Jubilada a los 61 años 18 mensualidades.
Jubilado/ Jubilada a los 62 años 16 mensualidades.
Jubilado/ Jubilada a los 63 años 14 mensualidades.
Jubilado/ Jubilada a los 64 años 12 mensualidades.

El trabajador o trabajadora podrá optar por cobrar el premio correspondiente en el momento de su jubilación, o a los 65 años revalorizadas las mensualidades de acuerdo con el IPC interanual.

En el caso de que un jubilado o jubilada a partir de 1/1/2011 ó 1/1/2012 falleciere antes de cumplir los 65 años, sus beneficiarios legales, percibirán la totalidad de las mensualidades que le hubieren correspondido cobrar a la edad de 65 años revalorizadas de acuerdo con el IPC interanual, desde la fecha de su jubilación hasta la de su fallecimiento.

A la edad de 65 años o antes si tuviera derecho a la jubilación anticipada, percibirá en el caso de estar acogido al Seguro de Jubilación voluntario: Un capital igual al 71% del Capital Asegurado (RAG actualizado) en el momento de su jubilación.

Artículo 20 bis.- Jubilación parcial.

De acuerdo con lo dispuesto con el RDL 15/98 de 27 de noviembre; RDL 144/99 de 29 de enero y Ley 40/2007 de cuatro de diciembre los trabajadores y trabajadoras podrán optar a dicha jubilación parcial, con las normas que las propias leyes regulan y con las siguientes condiciones:

- a) Todo trabajador o trabajadora que a partir de los 60 años, que cumpla los requisitos legales decidirá voluntariamente su paso a jubilación parcial, para ello, deberá comunicarlo con una antelación de tres meses a la Empresa.
- b) Cuando a voluntad del trabajador o trabajadora se solicite la reducción de jornada del 85%, la Empresa estará obligada a contratar a un trabajador o trabajadora a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- c) En el porcentaje de jornada no reducida, los trabajadores o trabajadoras percibirán el porcentaje del RAG de su nueva jornada, con excepción de los artículos 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 26 (apartados 4 y 5), 29, 30, 31, 34, 35, 36, 37, disposición adicional I (fabricación) y II (24 horas), plus de distancia, ayuda de comida, transporte, ayuda vivienda, pacto 88, etc. Que se percibirán completos.
- d) Todos los trabajadores y trabajadoras contratados para sustituir a un contrato de relevo (salvo los contratados para sustituir al 85% que lo será por contratación indefinida) se les mantendrá un máximo de un año de contratación temporal, y a partir de esa fecha pasarán a contratación indefinida.
- e) Sin perjuicio de la aplicación a la hora de trabajar el 15% los y las trabajadores y trabajadoras con jubilación parcial recibirán a cambio de su antigüedad en la Empresa la siguiente bonificación:
 - 1.- Con 30 años o más de antigüedad en la Empresa, se reconoce una dispensa absoluta en el trabajo.
 - 2.- Con 20 años de antigüedad en la Empresa y hasta 30 años se reconoce una dispensa del 75% del trabajo.
 - 3.- Con 10 años de antigüedad y hasta 20 años se reconoce una dispensa del 50% en el trabajo.
- f) El contrato del trabajador o trabajadora relevista se realizará en el mismo centro de trabajo que el del trabajador o trabajadora relevado.

En el supuesto, que una nueva ley, regule condiciones distintas, la Dirección se compromete a mantener a estas condiciones, haciendo la empresa el aporte económico necesario.
Incorporación del Anexo sobre Jubilaciones Anticipadas.

CAPITULO VI - EXCEDENCIAS

Artículo 21.- Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, sindical o político de nivel autonómico, provincial o municipal. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador o trabajadora con, al menos, una antigüedad en la Empresa de 1 año, tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria, por un plazo, no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. A la

finalización del período de excedencia, con un mes de antelación a dicha finalización el trabajador o trabajadora podrá solicitar la reincorporación; teniendo derecho a que esta se produzca en su centro y puesto de trabajo habitual

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

Artículo 21 Bis.- Traslados o permutas.

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

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

CAPITULO VII - RETRIBUCIONES, COMPENSACIONES Y FORMA DE PAGO

Artículo 22.- Retribución mínima garantizada

Las retribuciones mínimas garantizadas para cada categoría profesional para el año **2011** serán las que figuran en la columna **B del ANEXO I**, tomando como referencia una subida del 4 % lineal del oficial de 2ª más el 2 % porcentual a cada categoría.

Para el año 2012 las cantidades serán incrementadas, el IPC proyectado en cada categoría más el 5% lineal de un Of2ª

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

DEFINICION DE RAG

Los conceptos a incluir en la retribución anual garantizada (RAG) serán al menos salario base, plus convenio, antigüedad, peligrosidad, plus de trabajadores /as que no cobran peligrosidad, mejoras voluntarias, mejora convenio, mejora antigüedad, servicio 24 horas con o sin disponibilidad, primas de producción , paga de marzo, paga de mayo, paga de octubre, plus de insularidad, plus jefe de equipo, plus de Ceuta y Melilla plus distancia, locomoción o plus de transporte, ayuda de comida, pacto 88, ayuda vivienda así como los conceptos estables que se producen en los diferentes centros.

Artículo 23.- Aumentos salariales

Los aumentos mínimos garantizados para el año 2011, por todos los conceptos sobre las retribuciones al 31 de diciembre de 2010, aplicándose la cláusula de revisión, excepto la mayor antigüedad que se acredite en los sucesivos años, son las que figuran en la tabla del ANEXO II.

Para el año 2012 los aumentos mínimos garantizados serán calculados sobre las tablas de R.M.G. del año 2011, aplicándose la cláusula de revisión si procede, incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado más 5 puntos tomando como referencia la RMG del Oficial de 2ª.

Cláusula de revisión

Para 2011:

En el caso que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE registrase a 31 de diciembre del año 2011 un incremento respecto al 31 de diciembre del año 2010 superior al previsto por el gobierno; tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se aplicará con carácter retroactivo a 1 de enero del año 2011, un aumento equivalente al exceso sobre la indicada cifra y para llevarla a cabo, se tomarán como referencia las cantidades de todos los conceptos salariales utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2011.

Para 2012:

En el caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre del año 2012 un incremento respecto al 31 de diciembre del año 2011 superior al previsto por el gobierno, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se aplicará con carácter retroactivo a 1 de enero del año

2012, un aumento equivalente al exceso sobre la indicada cifra y para llevarla a cabo, se tomarán como referencia las cantidades de todos los conceptos salariales utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2012.

Artículo 24.- Aumento por ascenso

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

Artículo 25.- Configuración salarial

Salario base: Para el año 2011 y para cada categoría profesional será el que figura en la columna A del ANEXO I. (10 % DE INCREMENTO)

Para el año 2012 será el del año 2011 incrementado en un porcentaje igual al IPC proyectado más el porcentaje incrementado en el año 2011.

Plus de convenio: Para el año 2011: será el que figura en la columna C del anexo I.

Para el año 2012: será el IPC proyectado +5 puntos

Mejora de convenio: Una vez aplicados sobre las retribuciones del convenio anterior, los aumentos mínimos garantizados que figuran en el ANEXO II, la cuantía que exceda, excepto antigüedad y "mejora de antigüedad" de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuran en la columna B del ANEXO I, se denominará "mejora de convenio".

Ambas partes acuerdan estudiar el efecto que tendría la eliminación del plus convenio y su traslado al salario base.

Artículo 26.- Antigüedad, pluses y horas extraordinarias

1) Plus de antigüedad

Dicho plus, se comenzará a percibir a partir del mes que el trabajador o trabajadora cumpla el quinquenio.

La antigüedad queda unificada en ciclos quinquenales con valor fijo único, para todas las categorías:

Año 2011: 5 % del salario base de un oficial de 1ª por catorce pagas.

Año 2012: 5 % del salario base de un oficial de 1ª por catorce pagas.

Quienes viniesen percibiendo hasta el 31 de diciembre de 1985 en concepto de antigüedad por cualquier tipo de ciclo, valores totales superiores a 9'02 Euros por 14 pagas, consolidarán la diferencia a su favor en concepto de "mejora de antigüedad" que tendrá carácter fijo, de cuantía inalterable, no absorbible ni compensable.

2) Plus de jefe de equipo

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

3) Plus de peligrosidad

El plus de peligrosidad se establece en un importe equivalente al 10 % del salario base (columna A del anexo I) más antigüedad.

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

Año 2011: tendrá el mismo incremento porcentual que el plus de peligrosidad

Año 2012: IPC proyectado + 5 puntos

4) Plus de insularidad

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

Año 2011: IPC proyectado + 5 puntos.

Año 2012: IPC proyectado + 5 puntos

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

5) Plus de Ceuta y Melilla

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

Quedan anulados todos aquellos pluses salariales o extrasalariales contenidos en los convenios provinciales.

6) Horas extraordinarias

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

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

2.- Cuando, por razones no previsibles con suficiente antelación, resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa.

Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no es posible realizarse el trabajo por personal de nueva contratación por las siguientes razones:

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

b) Porque habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, estos no hayan facilitado el personal requerido.

La compensación de las horas extraordinarias será el descanso de 1 hora 45 minutos por hora realizada en día laborable, y de 2 horas en las realizadas en domingo o festivo.

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

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

Artículo 27.- Pago de nómina

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

En el caso que se produzca una demora superior a 2 meses en el pago de los conceptos variables, intervendrá la comisión coordinadora del convenio.

La empresa entregará a los trabajadores y trabajadoras el recibo de nómina el primer día laborable de cada mes.

Artículo 28.- Pagas extraordinarias

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

PAGA DE MARZO

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

Año 2011: 1.700 Euros. (a falta de la cláusula de revisión) (el equivalente a una mensualidad de un oficial de 2ª)

Año 2012: El equivalente a una mensualidad de un o una oficial de 2ª.

PAGA DE OCTUBRE

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

Año 2011: El equivalente a una mensualidad de un o una oficial de segunda. 1.700 €
Año 2012: El equivalente a una mensualidad de un o una oficial de segunda.

PAGA DE MAYO

Se establece una paga extraordinaria, abonable antes del 15 de mayo para todas las categorías en
Año 2011: 300 euros.
Año 2012: 600 euros.

Al personal que en dichas fechas lleve menos de un año, se le abonarán en proporción al tiempo en alta.
El personal que tenga señaladas las vacaciones en el período de abono de las citadas pagas, podrá pedir un anticipo sobre las mismas, siempre que se haga con 15 días de antelación a la fecha deseada para el cobro.

Artículo 29.- Dietas y desplazamientos

Las dietas quedan establecidas en la siguiente forma:

- Media dieta: **En el año 2011: 17 €**
 En el año 2012: IPC + 5 puntos.

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

- Dieta completa:
 En el año 2011: IPC + 5 puntos. Euros más los gastos de un hotel de 3 estrellas o superior.
 En el año 2012: IPC + 5 puntos. Euros más los gastos de un hotel de 3 estrellas o superior.

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

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

1. Igual o mayor que un mes e inferior a dos: un día hábil al término.
2. Mayor de dos meses. En este caso se considera:

- a) Mayor de dos meses e inferior a tres:

Tres días al finalizar el desplazamiento, o Dos días a los dos meses del desplazamiento (con vuelta a casa para su disfrute y posterior reincorporación) y ninguno a la terminación del desplazamiento.

- b) Igual o mayor de tres meses e inferior a cuatro:

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

Los desplazamientos serán voluntarios

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

CAPITULO VIII - SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y AMBIENTAL

PRINCIPIOS GENERALES

La Dirección y los o las Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras consideran que la promoción de la Seguridad y la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras de Zardoya Otis y A.E.S.A. son aspectos fundamentales dentro de la actividad de la Empresa, encaminadas a la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

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

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

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

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

Artículo 30.- Delegados y Delegadas de Prevención

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

Se nombrará un Delegado o Delegada de Prevención en cada Delegación Local y Agencia. Se considera tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario (art. 38 de Convenio) el tiempo dedicado a visita a obras, rutas y secciones.

Competencias

Son competencias de los Delegados y Delegadas de Prevención:

- a) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los y las trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el Empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) Recibir mensualmente información y explicación de las acciones en prevención relativa a:
 - Accidentes e incidentes con baja y sin baja de su D. Zona, Fábrica u Oficina Central.
 - Estadísticas de Seguridad
 - Nuevas tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.
 - Documentos que tengan incidencia en las condiciones de seguridad y salud laboral.
 - Accidente e incidentes de usuarios, autónomos y subcontratados.
- f) Los Delegados y Delegadas de Prevención dedicarán el tiempo necesario para la realización de sus funciones y al menos 1 día al mes para efectuar una revisión de obras, rutas o secciones, emitiendo informe que entregarán al o la responsable del centro de trabajo y enviarán copia al Secretario o Secretaria del Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

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

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

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

Facultades

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

Podrán ordenar la paralización inmediata del trabajo si estiman que existe un riesgo grave e inminente de accidente informando inmediatamente a la Dirección y a la Autoridad Laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Proponer aquellas medidas que crean necesarias para conseguir la reducción de la accidentabilidad.

Acudir cuando sean requeridos a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Los y las Delegados y Delegadas de Prevención deberán recibir cursos de formación en Seguridad y Salud Laboral, impartidos por organizaciones competentes. Dentro de sus horas de trabajo y de manera presencial. Podrán solicitar otros cursos de formación en estas materias ante la Empresa, Organizaciones Sindicales u Organismos oficiales competentes. Dentro de sus horas de trabajo y de manera presencial.

Artículo 30bis.- Coordinadores / as de Seguridad y Salud y Recurso Preventivo

Coordinadores / as de Seguridad.- Los coordinadores/as de seguridad. Son trabajadores/as designados por la Dirección de la Empresa, tendrán una formación mínima de técnico de grado medio en seguridad y deberán conocer los trabajos que coordinan.

Estos trabajadores/as serán parte del Servicio de Prevención y como tal, tendrán las mismas garantías, derechos y obligaciones.

Los coordinadores/as de seguridad tendrán una categoría mínima de jefe de organización de 2ª o equivalente.

Recurso preventivo.- La ley 54/2003 de 12 de diciembre crea la figura del recurso preventivo; La asignación de estos trabajadores en obra, será voluntaria por parte del trabajador/a, el recurso preventivo contará con una formación mínima de nivel básico en seguridad y tendrá conocimientos técnicos de los trabajos que deben ser realizados.

En obras singulares o con más de cinco trabajadores/as de Zardoya Otis y AESA, la formación de seguridad será de técnico de grado medio como mínimo.

La dedicación a velar por la seguridad en las obras será exclusiva y tendrán una compensación económica mensual consistente en un 15% de su salario base.

Artículo 31.- Comités de Seguridad y Salud

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

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada una de las Direcciones de Zona, en las Fábricas de Madrid y Munguía y en Oficinas Centrales.

La composición del Comité de Seguridad y Salud será:

4 Delegados o Delegadas de Prevención como mínimo. En las Direcciones de Zona uno o una como mínimo será de la Sede de Zona.

Igual número de miembros de la Dirección, uno o una de los cuales será el Director o Directora de Zona, el Director o Directora de Fábrica o el Director o Directora de Recursos Humanos en Oficinas Centrales.

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

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo sin imputación al crédito horario (art. 38 Convenio) el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

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

Competencias

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

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

estará representado por el Comité de Seguridad y Salud de la Dirección de Zona.

Facultades

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

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el puesto de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, usuarios y usuarias, autónomos y autónomas o subcontratados o subcontratadas al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

Artículo 32.- Materiales de Seguridad

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

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

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

Se entregarán dos monos térmicos a Montaje y Reparaciones y a los operarios o operarias de fábricas que lo precisen, y se cambiarán en cuanto se deterioren.

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

Los aparatos de izar serán revisados, con certificado de la empresa que efectúe estas revisiones y en ningún caso podrá utilizarse un aparato de izar que exceda 3 meses desde la última revisión, y esta será de carácter general .

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

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

Artículo 33.- Responsabilidad en materia de Seguridad y Salud

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

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

Artículo 34.- Ropa de trabajo

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

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

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

La limpieza de la ropa de trabajo correrá por cuenta de la Empresa.

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

En el caso de que a un trabajador o trabajadora en el primer mes del año no se le haya entregado las prendas correspondientes a ese año, la empresa le abonará la cantidad de un "bono" de compra de ropa

por el mismo valor por cada una de las prendas que no se le hayan dado para que pueda comprarlas.

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

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

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

El cuadro de ropa de trabajo para los operarios/as en la Empresa será, para el año 2011:

PRENDA	MANTENIMIENTO/REPARACIONES	MONTAJE	FABRICACIÓN
Polo	4 unidades (2 m/c y 2m/l)	4 unidades (2m/c y 2 m/l)	4unidades (2m/c y 2 m/l)
Pantalones	4 unidades (2 verano y 2 invierno)		4unidades (2 verano y 2 invierno)
Chaquetilla	2 unidades		
Buzos		4 unidades	2 unidades
Zapatos	1 par	1 par	1 par
Forro Polar	2 unidades	2 unidades	2 unidades
Chaquetón	1 unidad	1 unidad	
Cinturón	1 unidad		1 cinturón

Se entregará un chubasquero anual al personal de mantenimiento, reparaciones y montaje que lo solicite.

Para el año 2012, la ropa de trabajo será:

PRENDA	MANTENIMIENTO/REPARACIONES	MONTAJE	FABRICACIÓN
Polo	4 unidades (2 m/c y 2m/l)	4 unidades (2m/c y 2 m/l)	4 unidades (2m/c y 2ml)
Pantalones	4 unidades (2 verano y 2 invierno)		4 unidades (2 verano y 2 invierno)
Chaquetilla	2 unidades		
Forro Polar	2 unidades	2 unidades	2 unidades
Buzos		4 unidades	2 unidades
Zapatos	1 par	1 par	1 unidad
Chaquetón	1 unidad	1 unidad	1 unidad
Cinturón	1 unidad		1 cinturón

Se entregará un chubasquero anual al personal de mantenimiento, reparaciones y montaje que lo solicite.

Artículo 35.- Reconocimiento médico y vigilancia de la salud.

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

Dicho reconocimiento constará de rayos X o fotoseriación (por prescripción médica), exploración de corazón y pulmón, análisis de orina y sangre (ácido úrico, colesterol, glucemia, triglicéridos, G. P. T., factor P. S. A., medida de tensión, exploración de oído y revisión de vista, audiometría, reconocimiento físico de columna, electrocardiograma, espirometría, tensión ocular, a petición del trabajador o prescripción médica revisión prostática a través de una ecografía abdomino-pélvica. El personal femenino que lo desee realizará las pruebas de citología y mamografía. Se realizará un encefalograma por prescripción médica.

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

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

Los resultados del reconocimiento serán notificados a la mayor brevedad al trabajador o trabajadora, al mismo tiempo que al servicio médico, donde lo hubiera; garantizando la privacidad y confidencialidad de los resultados. La información a la empresa se limitará al apto o no apto para el desarrollo del trabajo habitual.

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

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

Con el fin de realizar un análisis correcto de la incidencia de los sistemas de trabajo en la salud de los trabajadores y trabajadoras, la Dirección de la empresa pondrá los medios para que los trabajadores o trabajadoras de las empresas de trabajo temporal y subcontratas, autónomos y empresa subsidiarias; se le realice el mismo reconocimiento que a los trabajadores y trabajadoras de Zardoya Otis.

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

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

Artículo 36.- Comité Intercentros de Seguridad, Salud Laboral y Ambiental.

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

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

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

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

1.- Se estudiarán los accidentes e incidentes ocurridos en todo el Estado, ya sean de personal de la empresa, usuarios, autónomos o subcontratados; especialmente aquellos que puedan o pudieran ser accidentes o incidentes graves. Pudiendo desplazarse miembros de la parte social al lugar del accidente para poder investigarlos.

2.- Podrán desplazarse a cualquier centro de trabajo de la empresa a petición de cualquiera de las partes integrantes de los Comités de seguridad y salud.

3.- Los miembros del Comité intercentros tendrán las horas necesarias para desarrollar sus funciones, no contando éstas de su crédito sindical, los desplazamientos y gastos producidos correrán a cargo de la empresa.

4.- Asumirán las competencias de los delegados y delegadas de prevención relacionadas con el artículo 36 apartado 1c, de la Ley de prevención de riesgos laborales.

5.- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.

6.- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa las mejoras de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

7.- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los que proceden del servicio de prevención.

8.- Conocer y analizar los informes de los daños producidos en la salud o en la integridad física de los y las trabajadores y trabajadoras al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

9.- Conocer previa a su puesta en práctica los procedimientos e instrucciones que dimanen de la Dirección de seguridad o el servicio de prevención.

10.- Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

11.- Todos aquellos asuntos en materia de prevención que el propio Comité, por unanimidad, acuerde tratar.

Artículo 37.- Riesgos psicosociales.

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

Ambas partes se comprometen a trabajar para realizar la evaluación, y posterior eliminación de estos riesgos, con el fin de crear un lugar de trabajo seguro también en este aspecto; realizando una evaluación de riesgos psicosociales. Allá dónde aparezca algún caso, y si fuera necesario realizar un reconocimiento médico específico para evaluar el efecto en la salud de los trabajadores o trabajadoras que pudieran verse afectados, y trabajando en eliminar dichos riesgos.

Artículo 38.- Acoso moral, sexual y moobing

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

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

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

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

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

Comunicación: Ambas partes se comprometen a poner todos los medios a su alcance para hacer una comunicación efectiva de la presente declaración de principios; así como, el protocolo de actuación; de tal

forma que todos los trabajadores y trabajadoras conozcan su existencia, compromiso y derechos con respecto a estos temas.

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

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

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

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

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

1.- Se nombrará una delegación que será la encargada de tramitar y ejercitar todo el proceso necesario para la resolución de la denuncia.

2.- Su marco de actuación nunca superará los 15 días de instrucción de expediente informativo, para lo cual arbitrará todos los medios que sean necesario, entrevistas con los implicados, análisis de situación, análisis de pruebas, etc.

3.- Sus actuaciones estarán regidas por la más absoluta confidencialidad.

4.- Una vez transcurridos el máximo de los quince días elaborarán un informe por escrito de sus actuaciones.

5.- Velarán porque el denunciante no sufra ningún tipo de represalia por ejercer el derecho a la denuncia; así como ninguno de los testigos que pudieran participar en la investigación.

6.- Hasta que el asunto quede resuelto, velará porque la empresa establezca cautelarmente la separación entre el denunciante y el denunciado, siendo este último el que será objeto de la movilidad sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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

Artículo 39.- Alcoholismo y drogodependencias.

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

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

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

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

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

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

El Comité intercentros de seguridad y salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPITULO IX - REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 40.- Comité Intercentros

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

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

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

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

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

5º Negociará los convenios. Su composición será:

Presidente o presidenta, secretario o secretaria y 11 vocales.

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

Artículo 40 bis.- Comité de grupo Zardoya Otis.

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

Artículo 41.- Representantes del Personal

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

En aquellos centros de trabajo, en los que por cualquier circunstancia no existan Representantes del Personal éste estará representado por el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal de la Dirección de Zona.

El crédito de horas sindicales mensuales, por cada uno de los miembros del Comité o Delegados o Delegadas de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación, será de 40 horas mensuales.

La Empresa abonará los gastos de desplazamiento que ocasiona a los Comités de Empresa provinciales, para la reunión mensual prevista en el Convenio.

Acumulación:

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

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

Secciones Sindicales

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

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

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

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

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

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

En los centros de más de 250 trabajadores y trabajadoras el Delegado o Delegada Sindical que sea miembro del Comité de Empresa tendrá el 100% más del crédito de horas que le corresponda como miembro del Comité de empresa. En el caso de que no sea miembro del comité de empresa tendrán las mismas horas sindicales que les corresponda a los miembros del comité de empresa.

En cada Delegación de Zona de más de 100 trabajadores y trabajadoras, los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa podrán elegir un o una Delegado o Delegada Sindical, con un crédito horario de 40 horas Sindicales al mes.

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

Artículo 42.-

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

Artículo 43.- Funciones de los Representantes

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

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

La validez de las actuaciones de la Empresa en materias comprendidas en este apartado estará condicionada al acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección. d) Proponer a la Empresa cuantas medidas se consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

Artículo 44.- Informaciones a los Representantes

La Dirección de la Empresa entregará trimestralmente a los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal información sobre la evolución del negocio, situación de la producción, perspectivas del mercado, plan de inversiones previsto y subcontratación. Esta información se entregará a nivel general de la compañía y local de la delegación de zona.

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

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

dirección.

Tendrán carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios trabajadores y trabajadoras de la Empresa.

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

Artículo 45.- Medidas disciplinarias

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier trabajador o trabajadora, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado o Delegada de Personal o Comité de Empresa y también del Delegado o Delegada Sindical, si el trabajador o trabajadora está afiliado a un Sindicato, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Dicha opinión deberá ser considerada a la hora de tomar la decisión oportuna.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.- Garantías

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

a) La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal un Tablón de Anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar que garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.

b) A que les sean facilitados locales adecuados y exclusivos para realizar sus funciones, dicho local contará con las condiciones de habitabilidad normales para cualquier oficina o departamento y, dispondrá de:

- Mobiliario adecuado y suficiente para el local.

- El material de oficina necesario, para el normal funcionamiento.

- Equipo Informático de características similares a los de las oficinas. Fax, Ordenador personal e impresora, Teléfono, etc. garantizando el Comité ajustarse a los criterios normales de utilización.

- Los Comités de Empresa solicitarán, a sus respectivas Direcciones el material de oficina que precisen, en todo momento,

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

- c) Apertura por escrito de expedientes contradictorios en el supuesto de faltas graves o muy graves.
El pliego de cargos que da principio al expediente y en el que se especificarán los hechos que puedan dar lugar a la sanción será entregado al expedientado o expedientada y comunicado al Comité de Empresa u otros Delegados o Delegadas de Personal del centro de trabajo correspondiente.
Durante los ocho días siguientes a la entrega de pliego de cargos, la Dirección dará audiencia al o la interesado o interesada, Comité u otros Delegados o Delegadas de Personal y aceptará los pliegos de descargo o pruebas contrarias que pudieran presentarle.
Una vez transcurrido el plazo de 8 días la Dirección comunicará por escrito el sobreseimiento del expediente o la sanción que estime oportuna.
- d) No ser despedido o despedida, ni sancionado o sancionada a causa de actos realizados por el trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación sin perjuicio de las causas que den lugar al despido disciplinario. Las garantías establecidas en este apartado d) para los Delegados o Delegadas de Personal y miembros del Comité de Empresa se mantendrán durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que se produzca por revocación o dimisión.

Artículo 47.- Reuniones trimestrales

Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal, pertenecientes a la misma Dirección de Zona celebrarán reuniones ordinarias periódicas trimestrales con el Director de Zona, dentro de los quince días siguientes en que se haya entregado la información a que se alude en el artículo 40.
No obstante, estas reuniones tendrán lugar con carácter extraordinario cuando la urgencia o gravedad del caso así lo requiera.
En el caso de que este tipo de reunión extraordinaria sea solicitada por el Comité de Empresa y/o Delegados o Delegadas de Personal, las horas empleadas serán con cargo al crédito de horas sindicales.
Tanto en el caso de reuniones ordinarias como extraordinarias deberá ponerse en conocimiento previo del Director de Zona, incluyendo el orden del día, siendo abonados los gastos de desplazamiento correspondientes. Igualmente el Director o Directora de Zona deberá presentar el orden del día previo en aquellas reuniones que convoque.

Artículo 48.- No Discriminación

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado o discriminada por razones de afiliación sindical, política, religiosa, de raza, sexo, edad, estado civil, lengua o nacionalidad.
Ambas partes acuerdan incorporar como anexo al presente Convenio el texto íntegro de la Ley 39/1999, el Real Decreto 1251/2001 y Ley 12/2001 (propuestas de mejora) en lo referente a la conciliación de la vida laboral y personal.

Artículo 49.- Asambleas

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

ASAMBLEA DE DELEGADOS Y DELEGADAS

Ambas partes acuerdan que anualmente se realizará una Asamblea de Delegados y Delegadas de personal estatal, preferentemente en los meses finales de año, y cuya convocatoria se realizará durante la Mesa de Seguimiento e Interpretación del Convenio del mes Octubre. La financiación de dicha Asamblea correrá íntegramente a cargo de la Empresa.

Artículo 50.- Cuota sindical

A petición expresa del trabajador o trabajadora afiliado o afiliada a Centrales Sindicales legalmente constituidas, y mientras no medie orden del mismo en contrario, la Empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.
La Empresa facilitará mensualmente al Delegado o Delegada Sindical la correspondiente relación nominal e

importe de las cuotas transferidas.

También a petición expresa del trabajador o trabajadora, y mientras no medie orden del mismo en contrario, la Empresa descontará en la nómina mensual los importes correspondientes a las cuotas voluntarias para la Caja de Compensación; y transferirá estos importes a las cuentas corrientes de los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal de cada Dirección de Zona que haya señalado el interesado.

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

Artículo 51.- Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio

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

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

Artículo 52.- Comisión Coordinadora

En caso de problemas graves o conflictos relacionados con la marcha del convenio y que trasciendan las posibilidades de resolución entre la Dirección local y el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal respectivos, se constituye una comisión compuesta por miembros de la Parte Social y de la Dirección.

A la detección de un problema o conflicto de las características arriba mencionadas la Comisión se reunirá y siempre que una de las partes lo solicite, se desplazaran para intentar solucionarlo "in situ". De no alcanzar una solución como anteriormente se indica, se presentará a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

CAPITULO XI

Artículo 53.- Reconocimiento de títulos

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

Cuando haya que cubrir un puesto en la Empresa que necesite de título profesional o universitario, La Dirección comunicará dicha vacante a los trabajadores y trabajadoras que posean dicho título dentro de la Empresa y los publicará en los tablones de anuncio; dicho puesto se cubrirá con personal de la Empresa siempre que el trabajador o trabajadora reúna las condiciones exigidas para el puesto.

Artículo 54.- Movilidad geográfica

A. Movilidad Geográfica Individual : Se considera movilidad geográfica individual el traslado de un trabajador o trabajadora, o trabajadores o trabajadoras de un centro de trabajo a otro u otros que impliquen cambio de residencia, de un número de trabajadores o trabajadoras inferior a 30 en el conjunto de la Empresa.

B. Movilidad Geográfica Colectiva no total : Se considera movilidad geográfica colectiva no total el traslado de trabajadores o trabajadoras de un centro de trabajo a otro u otros que implique cambio de residencia de un número de trabajadores / as superior a 30 en el conjunto de la Empresa, no siendo la

totalidad de la plantilla del centro de trabajo.

C. Movilidad Geográfica Colectiva total: Se considera movilidad geográfica colectiva total el traslado de un centro de trabajo a otro u otros que implique cambio de residencia de la totalidad de la plantilla del centro, si es superior a 30 trabajadores y trabajadoras.

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

A petición del trabajador o trabajadora y acuerdo de la Empresa

De mutuo acuerdo entre trabajador y trabajadora y Empresa

En el caso C:

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

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

Posibilidades de evitar o reducir sus efectos.

Medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores y trabajadoras afectados o afectadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Con efectos de 1 de enero de 2011 se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras del centro el acuerdo entre la Dirección del centro de trabajo de Méndez Álvaro, 73 y el Comité de Empresa, de cuyo texto íntegro hizo entrega a la Mesa Negociadora en el año 1988, según consta en la Disposición Adicional I del mismo año.

Salarios:

Condiciones económicas para el personal productivo con incentivo variable y/o el que le venga disfrutando.

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

RETRIBUCIÓN MÍNIMA GARANTIZADA

Las retribuciones mínimas garantizadas para cada categoría profesional para el año 2011 serán las que figuran en la columna B del ANEXO I, tomando como referencia una subida del 4 % lineal del oficial de 2ª más el 2 % porcentual a cada categoría.

Para el año 2012 las cantidades serán incrementadas, el IPC proyectado en cada categoría más el 5% lineal de un Of2ª.

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

AUMENTOS SALARIALES PARA EL PERSONAL PRODUCTIVO CON INCENTIVO VARIABLE Y/O CDA EL QUE LO VENGA DISFRUTANDO.

Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos para el año 2011, sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 2010 excepto la mayor antigüedad que se acredite en los sucesivos años, son los que figuran en la siguiente tabla (ANEXO II BIS).

Para el año 2012 las cantidades se calcularán sobre las del año 2011 incrementadas en un porcentaje igual al IPC proyectado en cada categoría más 5 puntos lineales tomando como referencia el oficial de 2ª.

En los aumentos mínimos garantizados queda incluida la revalorización que para los años 2011 y 2012 tenga el incentivo variable (I. V.). Sin embargo este concepto retributivo aparecerá en la configuración salarial en la cuantía porcentual que se venía aplicando anteriormente más su revalorización de acuerdo con el incremento de la retribución del convenio provincial para la industria siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid (salario base y plus de convenio).

Para el personal que viene disfrutando del incentivo variable sus aumentos mínimos garantizados constarán de la siguiente aplicación.

La suma de la revalorización del I. V. para los años 2011, 2012 y sucesivos más la diferencia que corresponda hasta alcanzar el Aumento Mínimo Garantizado (ANEXO II BIS) en base anual en las categorías y operarios que vienen percibiendo el Incentivo Variable.

CONFIGURACIÓN SALARIAL PARA EL PERSONAL CON INCENTIVO VARIABLE Y CDA

Salario Base.-

Para cada categoría profesional será el que figura en la columna A del ANEXO I BIS, para el año 2011. Para el año 2012 será el del año 2011 incrementado en un porcentaje igual al porcentaje incrementado en el 2011.

Plus de convenio

Será la diferencia entre las columnas A y B una vez detraídos los importes correspondientes al complemento derecho adquirido (CDA), incentivo variable, una vez revalorizado y ajustados sus valores correspondientes a los años 2011, 2012 y sucesivos.

Mejora de Convenio.-

Una vez aplicados sobre las retribuciones del convenio anterior, los aumentos mínimos garantizados que figuran en el ANEXO II BIS para el año 2011, la cuantía que exceda, excepto antigüedad de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuran en la columna B del anexo I bis se denominará mejora de convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I (bis).- Fabricación

El personal con contrato de jornada de tarde pasará a los cinco años si lo desea a la jornada de mañana, en caso de que por razones de organización de trabajo, no se pueda pasar; el personal de turno de tarde percibirá una compensación económica consistente en la misma cantidad que se tenga estipulada para el abono de los cambios de turno en el centro de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

Servicio “24 horas”

Se garantiza el servicio “24 horas” con personal voluntario, cualificado y suficiente para ello.

Los avisos atendidos durante el servicio nocturno se realizarán exclusivamente por parejas, salvo acuerdo distinto entre el Director o Directora de Zona y el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal. Todos los trabajadores o trabajadoras adscritos al servicio de 24 horas renovarían su continuidad en este anualmente, preferiblemente en el mes de noviembre y contando con la presencia de un representante de los trabajadores y trabajadoras en la negociación.

Se respetará el artículo 7 del Convenio (servicio de guardias).

Los Comités y Delegados o Delegadas de Personal podrán pactar con la Dirección la compensación de las guardias por “24 horas”.

En todos los centros donde actualmente este servicio esté establecido o se quiera establecer, se negociará con el Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, sin que ello signifique la paralización del servicio, donde esté establecido.

Cualquier modificación al servicio, estará sujeta al acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal. En caso de no acuerdo se realizará como anteriormente se hacía.

Las condiciones aquí pactadas (modalidades y compensaciones) respecto a este servicio obligan a las personas acogidas a este acuerdo.

Las personas acogidas a dicho servicio, descansarán al menos dos días continuados por semana. El descanso de 12 horas cuando este se produzca dentro de la jornada normal de trabajo, computará como jornada anual.

Modalidades y Compensaciones

- A. Jornada continuada de tarde de martes a sábado. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 08.00 horas.
- Compensación:** En el año 2011: 6.500 €
En el año 2012: IPC previsto + 5 puntos
- B. Jornada continuada alternativamente de mañana y tarde de martes a sábado. El personal en modalidad de tarde deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 8.00 horas.
- Compensación:** En el año 2011: 3.700 €
En el año 2012: IPC previsto + 5 puntos
- C. Jornada continuada de mañana de miércoles a domingo. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 8.00 horas.
- Compensación:** En el año 2011: 4.500 €
En el año 2012: IPC previsto + 5 puntos.
- D. Jornada continuada de tarde de miércoles a domingo. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 8.00 horas.
- Compensación:** En el año 2011: 8.000 €
En el año 2012: IPC previsto + 5 puntos
- E. Jornada continuada alternativamente de mañana y tarde de miércoles a domingo. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 8.00 horas.
- Compensación:** En el año 2011: 4.500 €
En el año 2012: IPC previsto + 5 puntos.

Todo trabajador o trabajadora adscrito o adscrita a este servicio en cualquiera de sus modalidades deberá descansar durante 12 horas, desde el final de su salida nocturna hasta el comienzo de la modalidad elegida, las horas de descanso, serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo y como mínimo dos días de descanso continuados a la semana.

Las personas contratadas para realizar las modalidades A, C, D sin estar localizables, al año de su contratación, pasarán a ocupar otros puestos de su especialidad con el horario ordinario del centro y descansarán al menos dos días continuados por semana.

Modalidad A: 3.124,12 euros.
Modalidad C: 1.775,08 euros.
Modalidad D: 3.550,00 euros.

Estas modalidades, serán incrementadas igual que el resto de los conceptos salariales para los años 2011 y 2012.

Queda bien entendido que dichos pluses los percibirá el trabajador/a siempre que trabaje dentro de los aludidos sistemas de trabajo o en situación de IT, por enfermedad común, o accidente
Por cada emergencia entre las 22.00 y las 8.00 horas el trabajador o trabajadora percibirá una compensación

de:

Año 2011: 55 €, más los gastos reales en que incurra.

Año 2012: IPC previsto + 5 puntos, más los gastos reales en que incurra.

DISPOSICIÓN ADICIONAL III - EMPLEO

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

La Dirección garantiza la transformación en contrato indefinido de todos los contratos temporales en vigor tomando como base el número de contratos existentes al 1 de enero de 2011, dando relación nominal a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

La Dirección ofertará a los trabajadores y trabajadoras autónomos y subcontratados, Empresas de servicios y ETT's su entrada con contrato indefinido a la Empresa Zardoya Otis.

DISPOSICIÓN ADICIONAL IV

Se firmará y publicará el presente Convenio Colectivo en las lenguas Gallega, Catalana y Euskera.

En caso de duda, prevalecerá el texto en castellano publicado en el Boletín Oficial del Estado.

DISPOSICIÓN ACLARATORIA

En defecto de normas aclaratorias del presente convenio y en todas aquellas materias no incluidas en el mismo se estará a lo dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica y disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

NOTAS

Las cantidades que aparecen en el presente Convenio Colectivo se sobrentienden brutas.

ACTA ADICIONAL AL XVI CONVENIO COLECTIVO

La mesa negociadora acuerda en relación con el RDL. 8/1997 y RDL. 9/1997 de 16 de mayo lo siguiente:

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Se aplicará desde el primer día el 100 % de la RMG de la categoría correspondiente.

CONTRATO DE FORMACIÓN

Ambas partes acuerdan que dada la actividad de esta Empresa, no se realizarán contratos de formación durante la vigencia del presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL V.- Comisión negociadora.

Los Sindicatos que a pesar de no conseguir el 10 por ciento de representatividad en el marco de la Empresa, pero que ostentan la condición de Sindicatos más representativos. Podrán participar, con un o una representante cada uno de ellos, en las sesiones de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo, con voz pero sin voto. A tenor de los resultados de las recientes Elecciones Sindicales celebradas, estos Sindicatos son: CIGA.

Apéndice Nº 1: COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, dotándola de contenido y medios adecuados para el desarrollo de la Formación en la empresa. Estará compuesta por 6 miembros de la parte social y 6 de la Dirección. La elección de la Parte Social será proporcional a la representación sindical en la empresa. Se realizarán reuniones trimestralmente para el seguimiento y control del Plan anual de Formación. Colectivos de trabajadores destinatarios del Plan

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

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

Participación e intervención de la Parte Social

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

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

Criterios Básicos de Funcionamiento

A) Antes de presentarse el Plan.

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

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

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

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

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

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

B) Durante el Desarrollo del Plan

- La empresa debe entregar a la Parte Social información sobre las modificaciones que se introducen en el Plan como consecuencia de la presentación del plan, si las hubiera.
- Listados de participantes con anterioridad al inicio de cursos incluidos en el plan objeto de la financiación.
- La empresa entregará a la Parte Social Balance Trimestral sobre la marcha del Plan.

C) Una Vez Ejecutado el Plan

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

Criterios básicos de participación para la selección de los trabajadores:

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

Criterios de Selección de los trabajadores o trabajadoras participantes.

- Los o las participantes serán elegidos o elegidas de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa (RR. HH) y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta los colectivos más necesitados y desfavorecidos.
- Criterios Objetivos, no arbitrarios, basados en las necesidades reales de formación.
- Se dará oportunidad a todos los trabajadores y trabajadoras a participar en el plan.
- Habrá voluntariedad previa por aquellos y aquellas trabajadores y trabajadoras que se decida incorporar al plan de formación de la empresa.
- Las horas dedicadas a la formación del Plan serán dentro de la jornada laboral para todos los centros de trabajo y categorías de la empresa.

La Formación Técnica

La Formación técnica debe ir encaminada a:

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

Apéndice Nº 2: INTEGRACIÓN MINUSVÁLIDOS.

Para la aplicación de la L.I.S.M.I. (Ley de integración de minusválidos físicos, Psíquicos y sensoriales) en Zardoya Otis, la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores y trabajadoras acuerdan las siguientes normas para concretar la reserva del 2% de las plazas de futuras convocatorias de ingreso en la Compañía en todos los ámbitos de la misma; Pretendiendo con esta medida que el resultado final sea el ingreso en el al menos un 2% de disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

Dichos aspirantes deberán estar en condiciones de realizar todas las funciones propias del trabajo para el que sean contratados o contratadas, una vez introducidas las adaptaciones que se orienten, en su caso, al puesto de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio se desarrollarán las acciones siguientes:

- 1.- Conseguir la incorporación a la plantilla del 2% planteado anteriormente.
- 2.- Hacer un seguimiento de la integración de los ingresados o ingresadas en la compañía, hasta conseguir un proceso óptimo de integración.
- 3.- Conseguir la eliminación de barreras arquitectónicas en todos los edificios de la Empresa que facilite el acceso de personas minusválidas.

Apéndice Nº 3: CARGA DE TRABAJO

- 1º** Regular el mantenimiento preventivo y correctivo. Eliminando mientras se regula las rutas que superen los 100 ascensores en preventivo.
- 2º** Creación de una norma que regule el trabajo en montaje, reparaciones y mantenimiento donde al menos se realice con dos operarios de Otis.
- 3º** Entrega a la Parte Social por la Dirección de obras de los sistemas de tiempos estimados en mantenimiento preventivo, correctivo, reparaciones y en montaje, así como del sistema de tiempos por departamentos de empleados (financiera, direcciones de zona, recursos humanos, ingeniería local, obras.....) compromiso por parte de la Dirección con la parte social en la comisión de carga de trabajo.
- 4º** Aplicación de la prima media para el grupo de improductivos de las fábricas de Munguía y Madrid (carretilleros, carga, mantenimiento, gestión de stock.).
- 5º** Regular la subcontratación, para su posible incorporación de los trabajadores Zardoya Otis.
- 6º** Incorporación de los trabajadores / as de la empresa Sertel (servicio 24 horas) que prestan sus servicios en el P.D.C. a la plantilla de Zardoya Otis.
- 7º** Eliminar el sistema de incentivos personal que dependan del rendimiento de otros trabajadores / as, ejemplo: incentivos en seguridad, revisiones de ascensores, tiempos de montaje, avisos etc.).
- 8º** Acuerdo de formación técnica para los grupos de administrativos y organización del trabajo para el año 2011 y 2012 de al menos 25 horas lectivas dentro de la jornada laboral, en acciones formativas como Internet: correo electrónico, news, navegadores; herramientas avanzadas en Word, autocad, meta 4, transacciones cics, aix, formación específica de los departamentos.
- 9º** Acuerdo de formación técnica para el grupo de operarios de fabricas para el año 2008 y 2009 de al menos 25 horas lectivas dentro de la jornada laboral en acciones formativas como: CNC en plegadoras y punzonadoras, carretillas, autocad, meta4., etc.
- 10º** Negociación del acuerdo del metal respecto a la clasificación profesional y mientras tanto aplicación de subidas de categoría por concurso-oposición y antigüedad.

La propuesta de acuerdo sería:

Se incorpora una nueva categoría profesional denominada "oficial/a técnico/a" con una retribución mínima garantizada de partida de 26140 euros (salario base más plus de convenio), dicha categoría se incorporará en los grupos de organización del trabajo, técnico de oficinas, administrativos y operarios, Los porcentajes mínimos serán del 15% en cada delegación, fábrica y empleados en los grupos antes mencionados

1.- Ámbito de aplicación: trabajadores y trabajadoras afectados por el Convenio ZOSA, distribuida en Delegaciones de zona, fábricas y P. D.C.

2.- Categorías afectadas: oficial de primera jefe de equipo, oficial técnico, oficial de primera, oficial de segunda, oficial de tercera y especialista; administrativos, organización del trabajo y técnicos de oficina.

3.- Los porcentajes mínimos de operarios serán de al menos el 15% de oficiales técnicos, el 35% de oficiales de primera y el 75% entre oficiales de primera, oficiales técnicos y segunda, siendo jefes de equipo, oficiales de tercera y especialistas el resto.

4.- El régimen de ascensos será de cada tres plazas, una será por antigüedad en la categoría, siendo las dos restantes por concurso oposición, siendo este eminentemente práctico.

Ningún trabajador/a estará más de 10 años en la misma categoría

4.- El acuerdo empezará a regir a partir del día 1 de enero de 2011,

5.- Anualmente en las delegaciones de zona, P. D. C. y fábricas; y antes del uno de enero se procederá a subir un porcentaje de 10% en cada categoría, llegando hasta oficial de primera jefe de equipo o categorías asimiladas en los restantes grupos. (incluidas las personas afectadas por antigüedad).

6.- Auxiliar administrativo y auxiliar de organización, una vez cumplido los dos años se les subirá automáticamente a oficial de segunda.

7.- Cualquier persona del grupo de administrativos y de organización del trabajo, si realiza una función en una delegación o centro de trabajo solo, y que realice funciones dependiendo del grupo de técnicos, de taller o delegado local, tendrá una categoría de al menos oficial de primera.

8.- Ampliación de las condiciones del acuerdo de 2005 sobre especialistas con Formación Profesional de segundo grado a todos los especialistas.

Todo trabajador/a que realice sus funciones de encargado seis meses consecutivos o un año intermitente se le subirá automáticamente a la categoría y como máximo a los cinco años se les subirá a maestros de segunda.

Incorporación de la propuesta del grupo Técnico de Taller (Supervisores).

Apéndice Nº 4: Utilización de vehículos y furgonetas.

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

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

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

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