



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 8 de febrero de 2018 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Schindler, S.A. para su centro de trabajo ubicado en Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Schindler, S.A. (C.C. 09000862011990) suscrito el día 26 de diciembre de 2016 entre los representantes de la empresa y de los trabajadores, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo el día 22 de noviembre de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL de 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 8 de febrero de 2018.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SCHINDLER, S.A.,
PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE BURGOS, CON EFECTOS DE 1 DE ENERO
DE 2016 A 31 DE DICIEMBRE DE 2017

Artículo 1. – Ámbito de aplicación y partes contratantes.

El presente acuerdo afectará a todos los trabajadores y empleados que trabajen por cuenta de la empresa Schindler, S.A. en cualquiera de sus centros de trabajo de Burgos y sustituirá cualquier otro Convenio o acuerdo anterior que existiera con el personal al que afecta.

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre negociación colectiva entre los representantes de Schindler, S.A. y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 2. – Ámbito temporal.

El presente acuerdo empezará a regir a partir del día 1 de enero de 2016 y su plazo de vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2017, prorrogándose de año en año si antes no es denunciado por cualquiera de las partes interesadas con tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia o de sus prórrogas en su caso.

No obstante, este acuerdo seguirá aplicándose, en caso de denuncia, provisionalmente en sus propios términos hasta que se firmara o entrara en vigor el nuevo acuerdo que viniera a sustituirle.

Durante su vigencia no podrá modificarse por acuerdos o Convenios Colectivos de ámbito distinto.

Artículo 3. – Condiciones «ad-personam».

A título exclusivamente personal, se respetarán aquellas condiciones individuales más beneficiosas vigentes a la firma del acuerdo.

Artículo 4. – Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este acuerdo compensan y absorben las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen, así como las que pudieran regir por disposiciones legales, ordenanzas y reglamentaciones de trabajo, Convenio Colectivo provincial o cualquier otro Convenio o acuerdo individual o colectivo.

Las disposiciones legales o Convenios de rango superior futuros que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos económicos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a este acuerdo, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.



Artículo 5. – Jornada y horario de trabajo.

1.º – La jornada laboral será, en cómputo anual, la siguiente:

Para el año 2016, 1.764 horas.

Para el año 2017, 1.764 horas.

En la elaboración del calendario anual se tendrá en cuenta que no podrán incrementarse el número de días de presencia respecto de los existentes en el año 2014.

2.º – El horario laboral será el siguiente:

De lunes a viernes: Mañanas de 8:30 horas a 13:30 horas.

Tardes de 15:30 horas a 18:30 horas.

El personal sujeto al presente Convenio podrá contar, en su caso y cumpliendo los condicionantes que se indicarán a continuación, con una flexibilidad de treinta minutos al inicio y/o finalización de la jornada diaria, los cuales no serán acumulables en días posteriores y respetando, en cualquier caso, la jornada laboral establecida tanto en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

El disfrute de esta prerrogativa queda condicionado a las siguientes circunstancias:

- Contar con hijos de hasta nueve años que acudan a centros de enseñanza.
- El disfrute queda circunscrito a la duración del curso escolar.
- No podrán disfrutar simultáneamente de esta prerrogativa más de dos trabajadores por área de actividad (mantenimiento, trabajos a pedido y administración).

En cualquier caso, y a criterio de la empresa, podrá denegarse el disfrute de la prerrogativa si el mismo supusiera distorsión en la actividad productiva de la compañía.

a) El personal de trabajos a pedido adecuará en cada caso su horario al de la obra, debiendo no obstante cumplir el cómputo anual definido anteriormente. Los viernes su horario de trabajo será de 08:00 a 15:00 horas.

b) Exclusivamente el personal administrativo de oficina realizará el siguiente horario:

– De lunes a jueves: Mañanas de 8:30 a 13:30 horas.

Tardes de 15:30 a 19:00 horas.

– Viernes: Mañanas de 08:30 a 14:30 horas.

Este horario del personal administrativo de oficina se mantendrá siempre y cuando se garantice por su parte la atención física de los avisos durante los viernes por la tarde (hasta las 18:30 horas), todo ello sin coste añadido para la empresa.

El personal de oficina disfrutará de jornada continuada (de 08:00 a 15:00 horas) durante los meses de julio y agosto, siempre y cuando se garantice por su parte la atención física de los avisos durante la jornada laboral establecida (hasta las 18:30 horas), todo ello sin coste añadido para la empresa.

c) El personal de mantenimiento podrá disfrutar de jornada continua la tarde de los viernes de los meses de julio y agosto, durante los cuales se pasaría a realizar el siguiente horario:

– De lunes a jueves, de 8:30 a 14:00 horas y de 15:30 a 18:30 horas.

– Viernes, de 8:30 a 14:30 horas.



De esta jornada continua quedarán excluidos los trabajadores que se encuentren realizando el servicio de asistencia permanente (SAP), tanto el titular como el apoyo, estableciéndose además que, en caso de acumulación de avisos, el apoyo no devengará horas extras hasta las 21:00 horas en razón de avisos que se hayan despachado desde el centro de control antes de las 18:30 horas.

Los trabajadores adscritos a Miranda de Ebro y Aranda de Duero mantendrán la situación actual.

En cualquier caso, el mantenimiento de la jornada continua de los viernes de los meses de julio y agosto quedará supeditado a no comportar ni incremento de costes para la empresa ni merma en la calidad del servicio prestado a los clientes, comparada con los actuales niveles de calidad.

3.º – A efectos de lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción vigente del mismo el día 4 de julio de 2012 en que se alcanzó el acuerdo definitivo entre las partes negociadoras que se plasma en el presente artículo, queda establecida la posibilidad de la empresa de distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo.

Cuando se haga uso de la anterior facultad por parte de la empresa, se preavisará a los trabajadores afectados con la mayor antelación posible y, salvo circunstancias excepcionales, al menos con tres días de antelación.

Artículo 6. – Retribuciones.

Las retribuciones por día y/o mes natural para cada nivel salarial dentro del correspondiente grupo profesional serán las que figuran en la relación siguiente, haciéndose constar que las cifras que se reflejan son las que, con carácter definitivo y sin sometimiento a posterior modificación, corresponden a los años 2016 y 2017, que son el resultado de aplicar sobre las tablas definitivas del año 2015 un incremento de un 0,8% para el año 2016, y un incremento de un 0,6% para el año 2017.

Los conceptos de compensación de gastos que se reflejan incorporan la revalorización correspondiente a la media ponderada, incrementándose conforme a la misma hasta el plazo de expiración inicialmente previsto para el presente Convenio.

Las tablas a continuación descritas se publicarán en el tablón de anuncios todos los años firmadas por el director de sucursal y representantes sindicales.

6.1. – Salario base: Será el que figura en la siguiente tabla de categorías:

AÑO 2016 Y 2017

SALARIO BASE

Grupo Profesional de Personal Obrero	Año 2016 (+0,8%)		Año 2017 (+0,6%)	
	Euros/día	Euros/mes	Euros/día	Euros/mes
Nivel 1 - Oficial 1ª J.E.	40,53		40,77	
Nivel 2 - Oficial 1ª	40,53		40,77	
Nivel 3 - Oficial 2ª	40,22		40,46	
Nivel 4 - Oficial 3ª	39,72		39,95	
Nivel 5 - Especialista	38,99		39,22	



	Año 2016 (+0,8%)		Año 2017 (+0,6%)	
Grupo Profesional de Personal Administrativo	Euros/día	Euros/mes	Euros/día	Euros/mes
Nivel 1 - Jefe 1 ^a		1.409,52		1.417,97
Nivel 2 - Jefe 2 ^a		1.369,52		1.377,74
Nivel 3 - Oficial 1 ^a		1.306,66		1.314,50
Nivel 4 - Oficial 2 ^a		1.266,38		1.273,98
Nivel 5 - Auxiliar		1.148,04		1.154,93
Grupo Profesional de Personal Subalterno	Euros/día	Euros/mes	Euros/día	Euros/mes
Nivel 1 - Almacenero		1.266,39		1.273,99
Nivel 2 - Telefonista		1.266,39		1.273,99
Grupo Profesional de Personal Técnico	Euros/día	Euros/mes	Euros/día	Euros/mes
Nivel 1 - Encargado/Supervisor		1.299,84		1.307,64
Nivel 2 - Jefe De Taller		1.299,84		1.307,64
Grupo Profesional de Personal Técnicos Titulados	Euros/día	Euros/mes	Euros/día	Euros/mes
Nivel 1 - Ingeniero Técnico / Licenciado		1.540,75		1.549,99
Nivel 2 - Perito		1.540,75		1.549,99
Grupo Profesional de Personal Comercial	Euros/día	Euros/mes	Euros/día	Euros/mes
Nivel 1 - Viajante		1.306,66		1.314,50

6.2. – Antigüedad: El personal comprendido en este acuerdo que a la entrada en vigor del mismo se encuentre en alta en plantilla percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base.

6.3. – Pagas extraordinarias: Las dos gratificaciones reglamentarias a las que se refiere el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores se abonarán en las fechas de 30 de junio y 22 de diciembre, y se calcularán cada una de ellas a razón de 30 días de salario base, más antigüedad, más complemento salarial personal (en aquellos casos que corresponda a nivel personal), quedando excluido de su cálculo cualquier otro concepto salarial o extrasalarial.

6.4. – Plus de peligrosidad: El personal de montaje y conservación que realiza trabajos considerados como peligrosos percibirá una bonificación del 10% sobre salario base de su categoría. Se devengará por día efectivamente trabajado.

6.5. – Plus de Jefe de Equipo: A partir de la fecha de este acuerdo, el plus de Jefe de Equipo se establece en un 20% sobre el salario base de Oficial 1.^a definido en la tabla anexa.



6.6. – Complemento de puesto de trabajo.

Para el personal directo de trabajos a pedido de la sucursal se abonarán en concepto de complemento de puesto de trabajo los importes mensuales siguientes:

	Año 2016 (+0,8%)	Año 2017 (+0,6%)
Grupo Profesional de Personal Obrero	Euros/mes	Euros/mes
Nivel 1 - Oficial 1. ^a	144,32	145,18
Nivel 2 - Oficial 2. ^a	123,65	124,39
Nivel 3 - Oficial 3. ^a	102,92	103,53

Con el percibo de este complemento de puesto de trabajo y del plus de peligrosidad, penosidad, se considerarán compensadas y abonadas las especiales condiciones de trabajo en las que pudiera desarrollarse la prestación de servicios del personal de montaje de la sucursal.

Como tal complemento de puesto de trabajo si se dejasen de realizar funciones de montaje dejará de percibirse este complemento.

6.7. – Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la siguiente tabla de cantidades totales por nivel salarial dentro de cada grupo profesional, que sustituye a las cantidades que venían rigiendo con anterioridad a este acuerdo.

AÑO 2016 Y 2017

HORAS DIURNAS (INCLUIDOS SÁBADOS)

	Año 2016 (+0,8%)	Año 2017 (+0,6%)
Grupo Profesional de Personal Obrero	Diurnas	Diurnas
Nivel 1 - Oficial 1. ^a J.E.	16,61	16,71
Nivel 2 - Oficial 1. ^a	13,86	13,94
Nivel 3 - Oficial 2. ^a	13,86	13,94
Nivel 4 - Oficial 3. ^a	13,86	13,94
Nivel 5 - Especialista	13,86	13,94
Grupo Profesional de Personal Administrativo	Diurnas	Diurnas
Nivel 1 - Jefe 1. ^a		
Nivel 2 - Jefe 2. ^a		
Nivel 3 - Oficial 1. ^a	13,86	13,94
Nivel 4 - Oficial 2. ^a	13,00	13,08
Nivel 5 - Auxiliar	11,78	11,85
Grupo Profesional de Personal Subalterno	Diurnas	Diurnas
Nivel 1 - Almacenero	13,01	13,09



HORAS NOCTURNAS (INCLUIDOS DOMINGOS)

	Año 2016 (+0,8%)	Año 2017 (+0,6%)
Grupo Profesional de Personal Obrero	Nocturnas	Nocturnas
Nivel 1 - Oficial 1. ^a J.E.	21,59	21,72
Nivel 2 - Oficial 1. ^a	18	18,11
Nivel 3 - Oficial 2. ^a	18	18,11
Nivel 4 - Oficial 3. ^a	18	18,11
Nivel 5 - Especialista	18	18,11
Grupo Profesional de Personal Administrativo	Nocturnas	Nocturnas
Nivel 1 - Jefe 1. ^a		
Nivel 2 - Jefe 2. ^a		
Nivel 3 - Oficial 1. ^a	18	18,11
Nivel 4 - Oficial 2. ^a	16,90	17
Nivel 5 - Auxiliar	15,24	15,33
Grupo Profesional de Personal Subalterno	Nocturnas	Nocturnas
Nivel 1 - Almacenero	16,90	17

Las realizadas en sábados se considerarán diurnas. Las realizadas en domingo o festivo se abonarán como nocturnas.

En el valor definido como las horas nocturnas, queda incluido y compensado el plus de nocturnidad que pudiera corresponder.

En caso de realizarse horas de intervención efectiva en la noche del domingo durante la semana de SAP, podrán compensarse por descanso en la mañana del lunes siguiente, previa petición del trabajador que las hubiere realizado.

6.8. – Incentivos.

a) Adelanto de incentivo: Este concepto será de aplicación exclusivamente al personal directo de montaje y conservación estableciéndose para el mismo las siguientes cantidades según nivel salarial dentro del grupo profesional de personal obrero:

AÑO 2016 Y 2017

Grupo Profesional de Personal Obrero	Año 2016 (+0,8%)		Año 2017 (+0,6%)	
	Euros/hora	Euros/mes	Euros/hora	Euros/mes
Nivel 1 - Oficial 1. ^a J.E.	1,80		1,82	
Nivel 2 - Oficial 1. ^a	1,51		1,52	
Nivel 3 - Oficial 2. ^a	0,92		0,92	
Nivel 4 - Oficial 3. ^a	0,42		0,43	
Nivel 4 - Especialista	0,24		0,24	



El derecho al cobro de este concepto queda condicionado para cada trabajador a alcanzar un rendimiento del 93% de actividad.

b) Liquidación de incentivos: A partir de una actividad de 97% se aplicarán la tabla de liquidación de incentivos, de fecha 8 de julio de 1992 que se adjunta como Anexo I, plataforma de fecha 29 de noviembre de 1996 que se adjunta como Anexo II, y escrito de fecha 25 de marzo de 1997 que se adjunta como Anexo III, junto con el sistema de incentivos de trabajos a pedido (montaje, reparaciones, transformaciones y modernizaciones) acordados para este personal.

Esta tabla y sistema de incentivos sustituyen en todo a los anteriores que venían aplicándose.

No serán de aplicación dichas tablas de incentivos a quienes vienen disfrutando de cantidades de incentivos fijos. En estos casos se respetará a nivel personal, si bien las personas afectadas podrán acogerse al sistema de liquidación de incentivos definidos en las tablas adjuntas, previa renuncia por escrito a esas condiciones especiales que tienen.

6.9. – Esta estructura salarial, con el sistema de incentivos de trabajos a pedido y demás condiciones acordadas, compensa y sustituye totalmente al Convenio provincial correspondiente y a la ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica, así como a cualquier otro Convenio o pacto individual o colectivo que fuera aplicable con anterioridad, no siendo por tanto de aplicación tampoco, al considerarlo las partes suficientemente compensado en cómputo global, todo lo referente a incentivos (régimen de remuneración, rendimiento y beneficios mínimos, etc.), que recogía la antigua ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica o que pudiera recogerse en disposición legal o Convenio de rango superior que la sustituya.

Las valoraciones de los tiempos de tasación en montaje son sensiblemente similares a las utilizadas durante el año 1989.

Artículo 7. – Retribución de las disponibilidades de S.A.P.

Se acompaña como Anexo IV del presente una tabla en que queda determinado, con carácter definitivo para toda la vigencia del Convenio, el importe de las contraprestaciones a abonar como compensación de todas las disponibilidades de S.A.P. (D1, D2.), incluida la correspondiente al denominado «apoyo de SAP».

Artículo 8. – Kilometraje.

Para el personal directo que, no disponiendo de vehículo de empresa asignado, ponga el suyo particular a disposición de la empresa para la realización de desplazamientos dentro de su jornada laboral, por indicación de la misma para el desarrollo de tareas profesionales, recibirá como compensación en concepto de reintegro de gastos la cantidad de 0,20 euros/kilómetro.

Artículo 9. – Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a los trabajadores en función del trabajo que desarrollen, y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente las siguientes prendas: Buzos,



pantalones, cazadoras, camisas, chubasqueros, anorak, chaleco antifrío, calzado de seguridad.

Además de lo ya establecido en cuanto a la dotación de ropa de trabajo, la empresa considerará la necesidad de mejorar la calidad, imagen y adaptación de la ropa a cada tipo de climatología.

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

Se dotará de batas al personal de oficinas que lo solicite, bien entendido que el recibo de dicha prenda obliga a su uso.

Lavado de ropa: En aquellos trabajos en que se produzca una suciedad excepcional en la uniformidad de trabajo, la empresa asumirá a su costa el precio de la limpieza de las prendas correspondientes.

Artículo 10. – Derechos sindicales.

Los Comités de Empresa y delegados de personal tendrán reconocidos en el seno de la empresa las funciones y garantías establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Artículo 11. – Revisión médica anual.

En la empresa se realizará una revisión médica anual para todos los trabajadores.

En los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos la revisión podrá ser semestral. Estas revisiones anuales o semestrales correrán a cargo de la mutualidad o de la propia Seguridad Social.

El personal femenino que lo desee podrá realizar las pruebas de citología y mamografía.

Se garantiza la privacidad y confidencialidad de los resultados.

Fisioterapia: Se realizarán las actuaciones necesarias para que el personal directo que lo requiera en virtud de la actividad que desarrolla reciba tratamiento de fisioterapia.

Artículo 12. – Licencias y permisos retribuidos.

El periodo de disfrute de vacaciones comprenderá los meses de julio y agosto y se disfrutará de 21 días ininterrumpidos. Si por necesidades de trabajo, y a petición de la empresa se disfrutaran 15 días fuera del periodo estival, la empresa optará por incrementar 1 día de vacaciones o abonar la retribución equivalente.

En cuanto a las licencias retribuidas, se estará a lo dispuesto a este respecto en la cláusula 11.ª del Anexo II.

Artículo 13. – Medallas.

Para estimular la vinculación de los trabajadores/as a la empresa y despertar en los mismos el espíritu de superación de ésta, todo trabajador/a que hubiera permanecido veinticinco años ininterrumpidamente en la plantilla de la empresa tendrá derecho a un premio consistente en una percepción económica equivalente a una doceava parte de la



totalidad de las percepciones percibidas por el trabajador/a en el año natural en que cumpla los veinticinco años de permanencia en la empresa, con exclusión de las horas extraordinarias, protección familiar, dietas y cualquier otro concepto que tenga como finalidad cubrir y satisfacer gastos, así como a una medalla de plata que con el mismo motivo le será entregada.

En los casos en que el trabajador/a, habiendo cumplido los veinticinco años de permanencia en la empresa, se jubile con antelación a la terminación del año natural, la cantidad a percibir será la media mensual de los meses trabajados, con las exclusiones anteriormente expuestas.

Los trabajadores/as que hubieran permanecido en la plantilla de la empresa ininterrumpidamente durante un periodo mínimo de treinta años tendrán derecho a un premio consistente en una percepción económica equivalente a dos mensualidades, calculadas aplicando la fórmula a la que se ha hecho mención para el cálculo de la medalla de plata, así como a una medalla de oro que con el mismo motivo les será entregada; si un trabajador falleciera habiendo cumplido los treinta años de antigüedad, su cónyuge o hijos menores de edad, o que económicamente dependieran del trabajador, percibirán la medalla de oro y la percepción económica que le hubiere correspondido.

Para la entrega de los referidos premios la dirección de la empresa determinará un día dentro de la segunda quincena del mes de enero del año siguiente a su vencimiento.

Este artículo deroga de modo expreso la cláusula número once del acuerdo de fecha 29 de noviembre de 1996 que se adjunta como Anexo I.

Artículo 14. – Prestaciones por invalidez o muerte.

A fin de paliar desde el punto de vista económico la muerte o invalidez total para el trabajo habitual o invalidez absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa contratará una póliza de seguro de las siguientes características:

- Capital asegurado por muerte o invalidez absoluta o permanente total, por cualquier causa: 32.304,40 euros.
- Capital asegurado por muerte por accidente: 45.226,16 euros.
- Capital asegurado por muerte por accidente de tráfico: 64.608,80 euros.

El contenido contractual y la definición de los conceptos serán los que se especifiquen en la póliza, una copia de la cual será entregada al Comité. En este sentido, la empresa no cubrirá a las personas que, a juicio de la compañía de seguros, no sean admisibles según el condicionado de la póliza. La póliza con las cantidades descritas en este artículo se suscribirá en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio.

Este artículo deroga de modo expreso la cláusula número dos del acuerdo de fecha 29 de noviembre de 1996 que se adjunta como Anexo II.

Artículo 15. – Régimen disciplinario.

15.1. – Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.



15.2. – Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

15.3. – Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando ello ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros o jefes.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

15.4. – Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.



9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, y también para los productos alimentarios producidos, así como negarse al uso de los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

14. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, productos o locales.

15.5. – Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a sus autores y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

7. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.



9. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daño grave a la empresa o a sus productos.

10. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes...

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15.6. – Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta rescisión del contrato de trabajo.

15.7. – Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

15.8. – Procedimiento sancionador.

1. La empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y al delegado sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que imponga a los trabajadores.

2. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la sanción de faltas graves o muy graves.

En todo caso la notificación de las mismas se hará por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.



Si para esclarecer los hechos la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

3. En el caso de que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos respecto de los cuales no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La empresa notificará al trabajador la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un secretario y un instructor imparciales.

c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efectos, y los hechos en que se funde.

15.9. – Cancelación del expediente.

Las faltas se cancelarán en el expediente al cumplirse 6 meses para las faltas leves, 12 meses para las faltas graves, y 18 meses para las faltas muy graves, desde su anotación en el mismo, es decir, contados a partir del momento en que terminó de cumplirse la sanción.

Artículo 16. – Préstamos.

La empresa concederá préstamos a un interés anual del Euribor y por cuantía no superior a 3.000 euros a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de dos años en la plantilla de la empresa y que lo soliciten para necesidades perentorias de carácter urgente e imprevisible, a juicio de la empresa. La amortización de estos préstamos se hará por meses y en ningún caso será superior a 24 meses desde la fecha de su concesión. El número máximo de préstamos por año será de cuatro.

Artículo 17. – Uso de PDA.

Se estará a lo dispuesto en el acuerdo de fecha 13 de junio de 2008 alcanzado entre la empresa y el comité intercentros.

Artículo 18. – Comisión Paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se establezcan con carácter preceptivo en las normas vigentes, se establece una Comisión Paritaria constituida por seis miembros, de los que tres serán designados por la representación legal de los trabajadores y tres por la dirección de la empresa.



Resultará obligatorio el que, con carácter previo a su ejercicio, cualquiera de las partes que se proponga plantear una acción de conflicto colectivo, derivada de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio, someta la cuestión a la Comisión Paritaria. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la misma, la parte correspondiente quedará habilitada para el ejercicio de dicha acción.

Artículo 19. – Resolución eficaz de conflictos surgidos en la aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el preceptivo período de consultas finalizara sin acuerdo, y sin necesidad de sometimiento previo a la Comisión Paritaria del Convenio, se estará a lo establecido en los procedimientos del SERLA a este respecto, si bien en esta fase solo cabrá sometimiento de la cuestión a un arbitraje si existe un acuerdo expreso de ambas partes a tal respecto.

Si conforme a lo señalado en el párrafo anterior no se hubiere solucionado la discrepancia, se estará a lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. – Locomoción.

El personal de oficina y montadores que no dispongan de vehículo de empresa percibirán por cada día de trabajo efectivo, y como compensación por el desplazamiento desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, una cantidad mensual equivalente al importe de liquidación de 10 kilómetros realizados en vehículo propio (fecha de aplicación 1 de enero de 2014), cuantificado conforme al mínimo exento fiscalmente fijado por el Gobierno.

Asimismo, cada trabajador liquidará los kilómetros que realice en función de su trabajo.

Artículo 21. – Limpieza de vehículo de empresa.

El personal que tenga a su disposición vehículo de empresa podrá liquidar hasta cinco euros máximo, con su correspondiente justificante, y por una vez al mes, el lavado de dicho vehículo, mediante el concepto 4I (fecha de aplicación 1 de enero de 2014).

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

MODIFICACIONES DEL CONTENIDO DEL ANEXO I, ACUERDO DE 29 DE NOVIEMBRE DE 1996
(ACUERDO PRIVADO SUSCRITO ENTRE SCHINDLER Y LA PLANTILLA
DE TRABAJADORES DE BURGOS)

Por lo que respecta al contenido del Anexo I del presente Convenio, seguirá vigente su contenido en tanto no se oponga a lo dispuesto en el presente Convenio, que prevalecerá en todo caso, acordándose de igual modo que respecto de aquellas cuestiones en que se aborden materias que son objeto de regulación en el acuerdo de 13 de junio de 2008 entre la empresa y el comité intercentros, se aplicará de forma preferente lo dispuesto en este último, que se acompaña como Anexo IV, y ello aun cuando durante la vigencia del presente Convenio dicho acuerdo eventualmente pudiera quedar sin vigencia.



En relación al contenido de este Anexo I, y como mejora del mismo, se establece que a aquellos trabajadores a los que correspondiera realizar servicio de S.A.P. las noches de los días 24 y 31 de diciembre, y a mayores de las cuantías establecidas por el desarrollo de dicho servicio, percibirán adicionalmente como gratificación especial la cantidad bruta de 100 euros por cada una de tales noches.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

A los efectos previstos en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes hacen constar que existe un plan de igualdad para Schindler, S.A., así como un protocolo de actuación ante supuestos de acoso sexual con vigencia en todo el territorio nacional, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 5 de diciembre de 2016, al cual ambas partes se adhieren con carácter expreso.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

En lo no previsto en el Convenio Colectivo se estará a la normativa legal vigente.

Por la representación de la empresa. –

Hipólito Luis Gómez López, Carlos Martínez Mediavilla, Carlos Ignacio González Ruiz, Sergio Castaño Falagán.

Por la representación de los trabajadores. –

David Calvo Arroyo, Alberto Angulo Gómez, José Santiago Mayor González.

* * *



ANEXO I

CONCEPTOS GENERALES:

- El encargado tasará el trabajo según las tablas en vigor. Serán las horas concedidas para la ejecución del trabajo.
- El encargado entregará la tasación al operario/s antes de comenzar el trabajo.
- El encargado dará el visto bueno al trabajo realizado antes de comunicar o calcular la liquidación del incentivo. Es responsable de la calidad del trabajo realizado.
- Toda modificación de una tasación standard a propuesta del encargado deberá de ser aprobada por el jefe de trabajos de la D.R. correspondiente.
- Se aplicará el concepto de horas-hombre, con independencia de la categoría del operario.
- Los valores en euros correspondientes a una actividad tienen el carácter de prima por hora ejecutada.
- Se mantienen los coeficientes de participación según categorías:

Jefe Equipo	1,1
Oficial 1. ^a	1,0
Oficial 2. ^a	0,9
Oficial 3. ^a	0,8
Especialista	0,7

Incentivo = Horas ejecutadas x Prima €/hora x Coeficiente de participación

- El sistema de incentivos se basará en los datos que se obtienen a través de la introducción en ordenador de los documentos de trabajos. Es imprescindible que estén rellenos de forma correcta y completa y que sean tramitados antes del día 10 de cada mes. El incentivo de reparaciones y modernizaciones se calculará de forma manual, hasta que las aplicaciones informáticas estén introducidas.
- Cotas de actividad según la curva definida en este documento, en la que la relación entre actividades óptima (133) y mínima (100) cumple los requisitos establecidos en las recomendaciones de la O.I.T. y en la ordenanza O.L.S.
- La empresa podrá modificar los tiempos concedidos, si se introducen variaciones en los procesos de montaje o conservación.
- Adicionalmente a lo expuesto en conceptos generales, se mantiene la mecánica operativa que esté en vigor.
- Este sistema de incentivos y su tabla/curva de prima €/hora será igual para el personal de montaje y conservación, así como su aplicación en todo el territorio español.
- En el caso de producirse horas imputadas a imprevistos e incidencias, estas se computarán a las horas concedidas y a las horas ejecutadas, y se recalculará la actividad.



Es decir:

$$\% \text{ actividad} = \frac{\text{horas concedidas} - \text{horas de (imprevistos/incidencias)}}{\text{horas ejecutadas} - \text{horas de (imprevistos/incidencias)}}$$

MONTAJE - TRANSFORMACIONES:

– La actividad resultante se obtendrá por la proporción entre las horas/hombre concedidas (tasación) y las horas/hombre ejecutadas.

Horas concedidas: Es la suma de las horas tasadas a liquidar de los diferentes pasos de montaje, según las tablas en vigor.

Horas ejecutadas: Son las horas que el operario necesitó para la realización del trabajo en función de las horas concedidas y sin adicionar las horas de desplazamiento.

$$\% \text{ actividad} = \frac{\text{horas concedidas}}{\text{horas ejecutadas}}$$

Incentivo = Horas ejecutadas x Coeficiente de participación x Prima €/hora

En el caso de producirse horas de imprevistos e incidencias:

Incentivo = Horas ejecutadas x Coeficiente de participación x Prima €/hora, calculada la actividad según el caso.

REPARACIONES - MODERNIZACIONES:

– La actividad resultante se obtendrá por la proporción entre las horas/hombre concedidas y las horas/hombre ejecutadas.

Horas concedidas: Es la tasación del trabajo/s según las tablas en vigor.

Horas ejecutadas: Son las horas invertidas para la realización del trabajo/s, en función de las horas concedidas, menos las horas de desplazamiento.

$$\% \text{ actividad} = \frac{\text{horas concedidas}}{\text{horas ejecutadas}}$$

Incentivo = Horas ejecutadas x Prima €/hora x Coeficiente de participación

– En el caso de producirse horas de imprevistos e incidencias se aplicará el mismo concepto que en montaje.

MANTENIMIENTO - REVISIONES - INTERVENCIONES:

– La actividad resultante se obtendrá por el producto del factor de rendimiento F1 y el factor de calidad F2.

$$\% \text{ actividad} = F1 \times F2$$

Factor de rendimiento F1: Es el resultado de la proporción entre las horas concedidas y las horas ejecutadas, a lo largo del mes.

Horas concedidas para revisiones: Son las horas tasadas por el ordenador, están basadas en las características del aparato e incluyen el tiempo de ejecución y el tiempo de desplazamiento entre aparatos.

En el parte de revisión viene impresa la tasación.



Horas concedidas para intervenciones:

Avisos: Son las tasaciones en base al tiempo de desplazamiento (modificable en el impreso HCR) + el tiempo de localización + el tiempo de cambio, si se utilizan repuestos.

Reposición en ruta: Se tasan en función del tiempo de cambio de las piezas repuestas.

Se tasarán las intervenciones en un próximo futuro, en base a los tipos de intervención SCS.

Horas ejecutadas revisiones/intervenciones: Es la suma de las horas reales que el operario ha anotado en los partes diarios de trabajo a lo largo del mes, para la realización de las revisiones e intervenciones, excepto las horas de viaje.

Cota:

$$F1 = \frac{\text{Horas concedidas}}{\text{Horas ejecutadas (máx. 110%)}}$$

Factor de calidad F2: Es el resultado de la proporción entre los avisos tasados y los avisos reales, a lo largo de los últimos seis meses.

Avisos tasados: Es la suma de la tasación de avisos de aquellas rutas en las cuales el operario correspondiente esté asignado como titular o ayudante de revisiones y/o avisos. La tasación depende de las características del edificio, de la instalación y del número de embarques. Tasación automática según los datos anteriores, por el ordenador. Es el sumatorio de los últimos seis meses.

Avisos reales: Es el sumatorio de todos los avisos que se han producido a lo largo de los últimos seis meses en la/s ruta/s. Son intervenciones recogidas en las listas SCS.

Cota:

$$F2 = \frac{\text{Avisos tasados}}{\text{Avisos reales (máx. 146%)}}$$

– Para los aparatos en precario no se computan ni los avisos tasados, ni los avisos reales para este cálculo.

– Seguirá establecido el factor de incremento del número de avisos tasados en rutas conflictivas «K» de ruta, según la mecánica operativa en vigor.

Puesta a punto, puesta en marcha, revisiones generales periódicas y permanencias:

– Estos trabajos tendrán una actividad permanente de 110%. En el caso de permanencias, se entiende que esta actividad permanente incluye las revisiones e intervenciones realizadas. Este sistema de incentivos con su tabla/curva anexo iniciará su vigencia a medida que se vayan finalizando las negociaciones en cada ámbito geográfico con una fecha tentativa máxima del 1 de octubre de 1992, quedando anulado cualquier otro sistema de incentivación anterior.



CURVA DE ACTIVIDAD:

Actividad	Euros/hora
100%	0,120 €
105%	0,294 €
110%	0,475 €
115%	0,649 €
120%	0,865 €
125%	1,076 €
130%	1,286 €
133%	1,412 €
135%	1,497 €
140%	1,707 €
145%	1,920 €
150%	2,134 €
155%	2,344 €
160%	2,560 €

ECUACIONES DE LA CURVA:

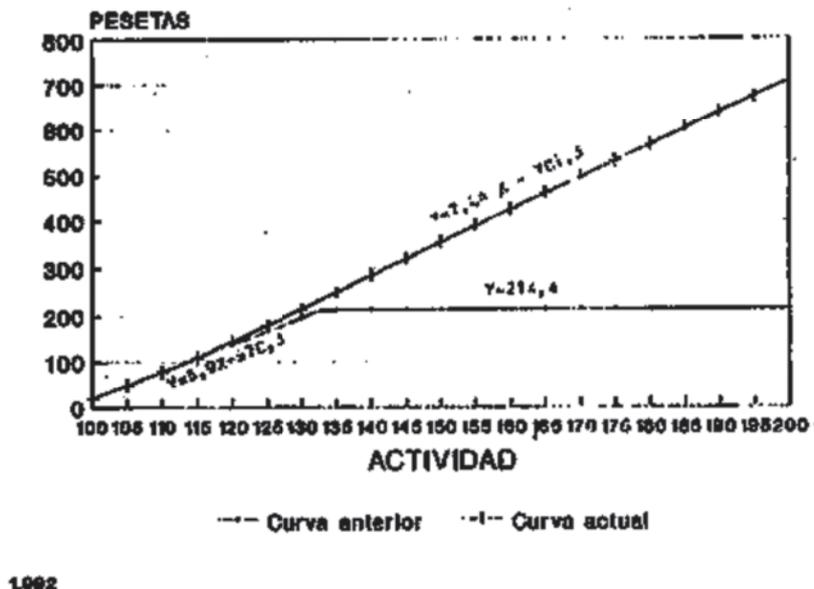
Tramo recta

$0 < X < 115 \quad Y = 5,9 X - 570,3$

$115 < X \quad Y = 7,04 X - 701,3$

Nota: Las pesetas/hora están redondeadas a unidades.

CURVA DE ACTIVIDAD:



1992

* * *



ANEXO II

ACUERDO PRIVADO SUSCRITO ENTRE SCHINDLER Y LA PLANTILLA
DE TRABAJADORES DE BURGOS

CLÁUSULA 1.^a – PRESTACIONES EMPRESARIALES EN BAJA POR ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDAD.

La empresa complementará la prestación que abona la Seguridad Social en los casos de baja por accidente laboral desde el primer día y en los de enfermedad desde el noveno día de baja, hasta el 100% de la retribución constituida por las cantidades definidas en las tablas salariales vigentes más mejoras personales si las hubiere y el promedio de los tres últimos meses de los incentivos de montaje, conservación, reparaciones, transformaciones y modernizaciones, quedando excluido cualquier otro concepto.

En los ocho primeros días de baja por enfermedad, el complemento a cargo de la empresa será hasta el 75% de la retribución calculada según el párrafo anterior.

El pago del complemento en caso de enfermedad estará supeditado a que el absentismo acumulado del año por enfermedad, accidente, permisos retribuidos y ausencias de cualquier clase no supere el 4%. No computarán a estos efectos las bajas de larga enfermedad de personas que hayan iniciado la tramitación de invalidez, desde el momento de presentación de la solicitud ante el INSS, ni las ausencias por maternidad.

CLÁUSULA 2.^a – PRESTACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE.

A fin de paliar desde el punto de vista económico la muerte o invalidez total para el trabajo habitual o invalidez absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa contratará, a partir del vencimiento de la actual póliza de accidentes, un seguro de las siguientes características:

- Capital asegurado por muerte o invalidez absoluta o permanente total, por cualquier causa: 32.304,40 euros.
- Capital asegurado por muerte por accidente: 45.226,16 euros.
- Capital asegurado por muerte por accidente de tráfico: 64.608,80 euros.

El contenido contractual y la definición de los conceptos será el que se especifique en la póliza, una copia de la cual será entregada al comité. En este sentido, la empresa no cubrirá a las personas que, a juicio de la compañía de seguros, no sean admisibles según el condicionado de la póliza.

CLÁUSULA 3.^a – DIETAS.

- Media dieta (comida o cena): Ver Anexo IV.
- Dieta completa: Ver Anexo IV.

Para determinar el pago de dieta correspondiente a las fracciones de día:

a) Se considerará devengado el derecho a media dieta por comida cuando el desplazamiento realizado por cuenta de la empresa no haya permitido acudir al propio domicilio entre las 13:00 y las 16:00 horas.



b) Se considerará devengado el derecho a media dieta por cena cuando el desplazamiento realizado por cuenta de la empresa no haya permitido el regreso al domicilio particular antes de las 22:00 horas.

c) Se considerará devengado el derecho a dieta completa cuando, además de concurrir las circunstancias descritas en los apartados a) y b), el colaborador tenga que pernoctar fuera de su domicilio

A efectos de clarificar la aplicación práctica de las disposiciones contenidas en la presente cláusula, se hace constar por ambas partes que se considerará devengado el derecho a media dieta cuando el trabajador se encuentre a más de 30 kilómetros de su centro de trabajo (Burgos, Aranda y Miranda), exceptuándose de esta medida aquellos casos en que, en atención a circunstancias excepcionales, previo aviso y autorización por parte del inmediato superior jerárquico, se determine el devengo de la media dieta.

CLÁUSULA 4.^a – KILOMETRAJE.

Cuando por necesidades del servicio, y siempre de común acuerdo con la empresa, sea necesario que el personal aporte su coche particular para desempeñar su trabajo, se compensará el uso del mismo con 0,20 euros por cada kilómetro recorrido.

CLÁUSULA 5.^a – NORMAS DE UTILIZACIÓN DE FURGONETAS.

El personal de mantenimiento al que se le asigne un vehículo de la empresa deberá cumplir las siguientes normas:

1. Deberá cuidar de la limpieza externa e interna del vehículo.
2. Evitará los golpes o abolladuras por mala conducción y/o maniobras.
3. Siempre que se produzca colisión inevitable, deberá entregar dentro de las 24 horas siguientes el correspondiente informe y datos del contrario (aunque sea responsable él). Si la culpa fuera del contrario se requerirá a la patrulla.
4. En los aparcamientos, y principalmente de noche, deberá tomar las máximas precauciones para evitar en lo posible el hurto de los materiales y herramientas que lleve, así como el propio vehículo. (Ejemplo: Tapar las piezas más llamativas, no dejar el vehículo en lugares solitarios u oscuros, etc.).
5. El usuario del vehículo debe cuidar la imagen de la empresa y por tanto debe observar en su utilización un exquisito respeto a las normas de convivencia y al Código de la Circulación.
6. Si transportase a otras personas, únicamente podrá ser:
 - a) Dentro de la jornada laboral y a empleados autorizados por la jefatura de la empresa.
 - b) Únicamente podrá transportar a terceros cuando se trate de una emergencia.
7. El combustible para el desarrollo normal de la actividad asignada será por cuenta de la empresa.



8. Bajo ningún concepto podrá utilizar el vehículo otra persona que la expresamente autorizada. Queda exceptuado el ayudante que, en horas de trabajo, quede en el vehículo a la espera de alguna maniobra y/o casos de emergencia, siempre, claro está, que tenga permiso de conducción.

9. La empresa, mensualmente y siempre que lo crea oportuno, revisará los vehículos para comprobar su estado de conservación.

10. La empresa abonará un «plus de vehículo de empresa», de 1,827 euros por día trabajado, siempre que durante el mes se hayan cumplido estrictamente las normas aquí estipuladas. Este abono se hará proporcionalmente a aquellos empleados que conduzcan vehículo de forma esporádica.

11. El mal estado de conservación, así como el dedicar el vehículo a fines ajenos a la empresa no expresamente autorizados, se sancionará con el máximo rigor que permita la normativa vigente.

12. El vehículo se considera herramienta de trabajo, asignada al conductor habitual; por ello la empresa puede en cualquier momento retirarlo. Si se retira circunstancialmente, tanto en la recepción como en la nueva entrega, se verificará su estado por si el conductor provisional hubiere incumplido las normas.

13. Cualquier circunstancia que pueda presentarse y no esté contemplada en estas normas deberá ser forzosamente autorizada por el responsable de la empresa.

CLÁUSULA 6.ª – SERVICIO DE ASISTENCIA PERMANENTE (S.A.P.). (PERSONAL DIRECTO).

Artículo 1. – Horario de trabajo.

Se estará a lo establecido en el artículo 5.2.º del presente Convenio.

a) El personal de montaje adecuará en cada caso su horario al de la obra, debiendo no obstante cumplir el cómputo anual definido en Convenio.

b) No obstante, dada la actividad a que se dedica la empresa y la necesidad de dar la mejor cobertura posible a sus clientes, se acuerda que la dirección de la empresa podrá asignar el personal necesario para que cumpla el siguiente horario de trabajo, de forma que a cada persona asignada le afecte como máximo una semana de cada cuatro:

– De lunes a viernes:

De 13:30 a 18:00 horas.

De 18:30 a 21:00 horas.

– Sábados:

De 9:30 a 14:30 horas.

El personal que efectúe este horario percibirá por cada día de trabajo en esta jornada la cantidad de 20,43 euros diarios de lunes a viernes y la cantidad de 33,26 euros para el sábado.

c) Para atender los avisos de averías en domingos y festivos en jornada efectiva de trabajo de 9:30 a 14:00 horas, y de 16:00 a 19:30 horas en los centros de trabajo que



así se precise, la dirección de la empresa podrá asignar el personal necesario entre el personal suficientemente capacitado para la atención de averías de la plantilla de conservación y que durante la semana anterior haya realizado el horario de jornada normal para que de forma rotativa realice este trabajo de atención de averías en domingos y festivos.

Asimismo, la dirección de la empresa podrá asignar el personal necesario para cubrir el servicio de mantenimiento y atención de averías en jornada efectiva a realizar en los centros específicos que lo requieran y conforme al horario particular que en cada caso se haya concertado con los clientes.

El personal que realice alguna de estas jornadas de trabajo especificadas en este apartado c) percibirá la cantidad de 46,41 euros por día o jornada completa, y la cantidad de 27,07 euros por jornada parcial hasta cinco horas máximo, más el valor definido para las horas extraordinarias que realice.

La rotación del personal se efectuará de forma que a cada persona asignada le afecte como máximo una semana de cada cuatro.

Los calendarios de turnos se establecerán por trimestres anticipados.

d) Disponibilidad en domingos y festivos.

En aquellos centros de trabajo donde a juicio de la empresa no sea de aplicación la jornada de trabajo establecida en el apartado c) del artículo 1, la atención de averías en domingos y festivos se cubrirá mediante la disponibilidad en dichos días de las personas que se asignen entre aquellas que realicen la jornada especial descrita en el apartado b) del artículo 1.

Este servicio consistirá en estar disponible y localizable para atender las llamadas y resolver avisos que le sean transmitidos vía mensáfono o radio/enlace.

El personal que efectúe este servicio en festivos percibirá la cantidad de 61,01 euros por el domingo o festivo. Las horas dedicadas a la atención de cualquier intervención solicitada se abonarán de acuerdo con los valores definidos para las horas extraordinarias.

e) Dado que los compromisos con los clientes implican la necesidad de cubrir con carácter permanente e inexcusable los servicios de atención de averías, permanencias y disponibilidad, ambas partes se comprometen a garantizar en todo momento la cobertura de estos servicios conforme a lo establecido en el presente artículo y su precedente artículo 1.

Artículo 2. – Servicios de disponibilidad.

Disponibilidad nocturna.

Se acuerda que la dirección de la empresa podrá asignar las personas necesarias entre aquellas que realicen la jornada especial descrita en el apartado b) del artículo 1, para cubrir el servicio de disponibilidad nocturna entre el término de la jornada especial y el comienzo de la jornada normal anteriormente descritas, inclusive las noches anterior y posterior de domingo o festivo.



Este servicio consistirá en estar localizable y disponible para atender las emergencias que con carácter de urgencia le sean transmitidas vía mensáfono o radio/enlace.

El personal que efectúe este servicio por el hecho de esta disponibilidad percibirá la cantidad de 228,23 euros en cómputo semanal por las siete nocturnidades de lunes a lunes.

Las horas de trabajo invertidas en la atención de cada intervención se abonarán de acuerdo con los valores establecidos para las horas extraordinarias, así como los gastos de desplazamiento.

Dado que las horas de intervención dedicadas a este servicio son motivadas y dirigidas a la atención de situaciones de emergencia, será de aplicación el apartado 3) artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y, en consecuencia, no tomadas en cuenta para el cómputo de número máximo de horas extraordinarias autorizadas, teniendo a todos los efectos la consideración de estructurales.

En el caso de que las demandas de este servicio desbordaran las previsiones máximas hipotéticas de dos intervenciones nocturnas de media por persona, en cómputo mensual, la empresa podrá optar por:

1. Incrementar el número de personas que den cobertura a este servicio de disponibilidad, o
2. Sustituir este servicio por el establecimiento de una jornada laboral nocturna que dé la cobertura necesaria.

CLÁUSULA 7.^a – USO DE EQUIPOS DE RADIO/ENLACE.

Todo el personal al que la empresa asigne equipo de radio/enlace estará obligado a su uso y estará comprometido a llevar los cargadores con las baterías a su domicilio, procediendo a su carga.

En cuanto a la compensación se estará a lo establecido en el acuerdo suscrito ante el SIMA con fecha 13 de junio de 2008 con el comité intercentros.

CLÁUSULA 8.^a – SISTEMA DE INCENTIVOS, MONTAJE Y CONSERVACIÓN.

CONCEPTOS GENERALES:

- El encargado supervisor tasará el trabajo según las tablas en vigor. Serán las horas concedidas para la ejecución del trabajo.
- El encargado supervisor entregará la tasación al operario/s antes de comenzar el trabajo.
- El encargado supervisor dará el visto bueno al trabajo realizado antes de comunicar o calcular la liquidación del incentivo como responsable de la calidad del trabajo realizado.
- Toda modificación de una tasación standard, a propuesta del encargado supervisor, deberá de ser aprobada por el jefe de trabajos de la sucursal correspondiente.



– Se aplicará el concepto de horas/hombre, con independencia de la categoría del operario.

– Los valores en euros, correspondientes a una actividad, tienen el carácter de prima por hora ejecutada.

Se mantienen los coeficientes de participación según categorías:

Jefe de Equipo	1,2
Oficial 1. ^a	1,0
Oficial 2. ^a	0,9
Oficial 3. ^a	0,8
Especialista	0,7

Incentivo = Horas ejecutadas x Prima €/hora x Coeficiente de participación

– El sistema de incentivos se basará en los datos que se obtienen a través de la introducción en ordenador de los documentos de trabajos. Es imprescindible que estén rellenos de forma correcta y completa y que sean tramitados antes del día 10 de cada mes. El incentivo de reparaciones y modernizaciones se calculará de forma manual, hasta que las aplicaciones informáticas estén operativas.

– Cotas de actividad según la curva definida en este documento, en la que la relación entre actividades óptima (133) y mínima (100) cumplen los requisitos establecidos en las recomendaciones de la O.I.T. y en la ordenanza O.L.S.

– A propuesta del jefe de trabajos y previa conformidad de la dirección de trabajos, queda abierta la curva de actividad a partir del 140% en montajes y 160% en mantenimiento para facilitar trabajos especiales en casos de necesidad.

– La empresa podrá modificar los tiempos concedidos, si se introducen variaciones en los procesos de montaje o conservación.

– Adicionalmente a lo expuesto en conceptos generales, se mantiene la mecánica operativa que esté en vigor.

– Este sistema de incentivos y sus tablas/curvas de prima pesetas-hora será igual para todo el personal y su aplicación en todo el territorio español.

TRABAJOS A PEDIDO:

– Obra nueva, transformaciones, modernizaciones y reparaciones.

La actividad resultante se obtendrá por la proporción entre las horas, hombre concedidas (tasación) y las horas/hombre ejecutadas.

Horas concedidas: Es la suma de las horas tasadas a liquidar de los diferentes pasos de montaje, según las tablas en vigor.

Horas ejecutadas: Son las horas que el operario necesitó para la realización del trabajo en función de las horas concedidas y sin adicionar las horas de desplazamiento.

$$\% \text{ actividad} = \frac{\text{horas concedidas}}{\text{horas ejecutadas}}$$



En el caso de producirse horas imputadas a imprevistos e incidencias, éstas se imputarán a las horas concedidas y a las horas ejecutadas y se recalculará la actividad.

Es decir,

$$\% \text{ actividad} = \frac{\text{horas concedidas} + \text{horas de imprevistos/incidencias}}{\text{horas ejecutadas} + \text{horas de imprevistos/incidencias}}$$

$$\text{Incentivo} = \text{Horas totales invertidas (denominador)} \times \text{Coeficiente de participación} \times \text{Prima } \text{€}/\text{hora}$$

Prima €/hora, según curva/tabla que se acompaña (Anexo I).

Límites: $90 < F\% < 140$.

– Mantenimiento-revisiones-intervenciones.

La actividad resultante se obtendrá por el producto del factor de rendimiento F1 y el factor de calidad F2.

$$\% \text{ actividad} = F1 \times F2$$

a) Factor de rendimiento F1: Es el resultado de la proporción entre las horas concedidas para revisiones e intervenciones y las horas ejecutadas, a lo largo del mes para su realización.

Horas concedidas para revisiones: Son las horas tasadas por el ordenador, están basadas en las características del aparato, e incluyen el tiempo de ejecución y el tiempo de desplazamiento entre aparatos. En el parte de revisión viene impresa la tasación.

Horas concedidas para intervenciones:

Avisos: Son las tasaciones en base al tiempo de desplazamiento (modificable en el impreso HCR) + el tiempo de localización + el tiempo de cambio, si se utilizan repuestos.

Reposiciones en ruta se tasan en función del tiempo de cambio de las piezas repuestas.

Se tasarán las intervenciones en un próximo futuro, en base a los tipos de intervención SCS.

Horas ejecutadas revisiones/intervenciones: Es la suma de las horas reales que el operario ha anotado en los partes diarios de trabajo a lo largo del mes, para la realización de las revisiones e intervenciones, excepto las horas de viaje.

$$F1 = \frac{\text{Horas concedidas}}{\text{Horas ejecutadas}}$$

Límites: $85 < F1\% < 115$.

b) Índice de calidad IC: Es el resultado de la proporción entre los avisos tasados y los avisos reales, a lo largo del mes en cada ruta en particular.

Avisos tasados: Es la suma de la tasación de avisos de aquellas rutas en las cuales el operario correspondiente esté asignado como titular o ayudante de revisiones y/o avisos.



La tasación depende de las características del edificio, de la instalación y del número de embarques. Tasación automática según los datos anteriores, por el ordenador.

Avisos reales: Es el sumatorio de todos los avisos que se han producido a lo largo del mes en cada ruta en particular. Son intervenciones recogidas en las listas SCS.

$$\% \text{ IC} = \frac{\text{avisos tasados}}{\text{avisos reales}}$$

El factor de calidad IC obtenido se imputa mes a mes a cada operario integrado en la estructura de mantenimiento, como índice personal.

c) Factor de calidad F2: Es la media resultante del sumatorio de los seis últimos índices de calidad IC registrados.

$$F2 = \frac{(IC6...IC1)}{6}$$

Límites $0,85 < F2 < 1,39$.

Cuando circunstancialmente intervenga en mantenimiento (horas MA) un operario no integrado en su estructura, y por tanto no tenga imputación de IC, se le considerará un $F2 = 1,10$.

d) Factor corrector «K» de rutas: Para compensar los máximos y mínimos ICs observados, por estacionalidad, rutas conflictivas, etc., y equilibrar la falta de homogeneidad en la tasación de avisos de las diferentes rutas y por otra parte incentivar la mejora en la reducción del número de avisos, sobre la tasación informática de avisos (tasación base), se introduce un factor corrector K, en base a resultados históricos medios de los últimos doce meses, bajo los siguientes criterios operativos:

– Factor $K > 1$ en rutas conflictivas con avisos reales mayores que los tasados, para situarlas en un $IC = 1,05$.

– Reducción automática mensual del valor K en 0,03 puntos, hasta llegar al valor 1,00.

– Factor $K = 1$ para rutas con valor IC comprendido entre 1,05 y 1,20, no se modifica su tasación base.

– Factor $K < 1$ para rutas con valor IC mayor de 1,20, para situarlas en un $IC = 1,20$ como punto origen.

El factor corrector K se analizará y revisará anualmente a tenor de los resultados obtenidos en cómputo anual.

e) Permanencias: Las horas ejecutadas MA, con contrapartida de los trabajos de revisiones e intervenciones realizados, se liquidarán a tenor de las actividades resultantes:

$$\% F = F1 \times F2$$



Las horas PE, como excedentes sin contrapartida de trabajo ejecutado se liquidarán con una actividad global de $F = 110\%$.

f) Intervenciones en puestas en marcha, puestas a punto.

Revisiones generales periódicas y otros (OT), se liquidarán automáticamente con una actividad $F1 = 110\%$, sobre las horas ejecutadas, previa conformidad del encargado supervisor al trabajo realizado.

Incentivo = Horas totales invertidas en el mes x Coeficiente de participación
x Prima €/hora.

Prima €/hora, según curva/tabla que se acompaña (Anexo II).

Límites $95 < F\% < 160$.

CLÁUSULA 9.^a – ENTRADAS Y SALIDAS AL TRABAJO.

Dada la peculiaridad del trabajo del personal de montaje y conservación de ascensores, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Personal de rutas: Por ser zonas de rotación periódica, iniciarán la jornada en el primer ascensor del día, concluyéndola en la última instalación revisada.

Personal de avisos: Al comienzo de la jornada y desde su zona, cada operario establecerá contacto con la central de avisos para recibir las órdenes de trabajo. En el supuesto de tener pendiente un aviso del día anterior, el inicio de la jornada será en aquella instalación.

Personal de montaje y reparaciones: Iniciará y terminará la jornada en la instalación que esté realizando.

CLÁUSULA 10.^a – VACACIONES.

Todos los productores de la plantilla disfrutarán de 30 días naturales al año, respetando en todo caso el cómputo de horas efectivas de trabajo pactado.

Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas, computándose los conceptos de salario Convenio, antigüedad, peligroso, complementos salariales personales si los hubiera e incentivos de montaje, conservación, reparaciones, transformaciones y modernizaciones, quedando excluido cualquier otro concepto.

La distribución de las vacaciones se establecerá en el calendario correspondiente, conforme a los siguientes principios:

a) El personal de mantenimiento disfrutará las vacaciones que le correspondan dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, estableciéndose los correspondientes turnos. Quedan excluidas de esta regla las áreas turísticas de gran afluencia de público en estas fechas, para las que se seguirán aplicando los criterios actuales.

b) El personal de montaje disfrutará sus vacaciones entre los meses de julio y agosto, adaptándose en lo posible a las obras en las que preste sus servicios.



c) El resto del personal las disfrutará con carácter general en el mes de agosto, pudiendo no obstante establecerse los turnos necesarios para cubrir las necesidades existentes en cada sección, de acuerdo con sus peculiaridades.

Los turnos, en cualquier caso, deberán ser fijados con anterioridad al 1 de abril, y los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencias a que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

La empresa entregará una lista completa de rotaciones de personal para este servicio, si bien entendiendo que tendrá carácter orientativo, ya que los trabajadores se comprometen, ante cualquier incidencia, a garantizar la cobertura del servicio.

CLÁUSULA 11.^a – LICENCIAS Y PERMISOS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio: 18 días naturales.

b) Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos: 1 día natural.

c) Alumbramiento de esposa: 3 días naturales, 2 a partir del hecho causante y 1 a elección del trabajador dentro de los 30 siguientes.

d) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

– Cónyuge o hijos: 4 días naturales, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del cuarto día.

– Parientes de 1.^{er} grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

– Parientes de 2.^o grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días, salvo que el plazo previamente concedido sea mayor.

e) Muerte de:

– Cónyuge: 5 días naturales.

– Parientes de 1.^{er} grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.

– Parientes de 2.^o grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días, salvo que el plazo previamente concedido sea mayor.

f) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural; cuando haya cambio de localidad: 2 días naturales.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.



h) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes, aquellos trabajadores que cursen estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales.

i) Por asistencia justificada a consulta de médico de familia de la Seguridad Social, 24 horas al año.

j) Por asistencia justificada a consulta de médico especialista de la Seguridad Social, las horas que sean necesarias.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

m) 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.

Las referencias al cónyuge contenidas en este artículo se extenderán a la compañera si existe por parte de la compañía un conocimiento previo garantizado mediante un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento.

Los trabajadores podrán solicitar permiso no retribuido por motivos justificados, que la dirección concederá en función de las necesidades de trabajo.

Las licencias serán aumentadas en 1 día natural, si la situación que la origina se produce en lugares que por distancia o dificultades de comunicación lo justifiquen a juicio de la dirección.

Grados de parentesco:

1.º grado: Padres e hijos.

2.º grado: Nietos, abuelos y hermanos.

3.º grado: Bisabuelos, biznietos, tíos y sobrinos.

CLÁUSULA 12.ª – MEDALLAS.

Para estimular la vinculación de los productores a la empresa y despertar en los mismos el espíritu de superación de ésta, todo productor que tenga reconocida una antigüedad de veinticinco años en la plantilla de la empresa tendrá derecho a un premio consistente en una percepción económica equivalente a una doceava parte de la totalidad



de las percepciones percibidas por el productor en el año natural en que cumpla los veinticinco años de permanencia en la empresa, con exclusión de las horas extraordinarias, protección familiar, dietas y cualquier otro concepto que tenga como finalidad cubrir y satisfacer gastos, así como a una medalla de plata que con el mismo motivo le será entregada.

En los casos en que el productor, habiendo cumplido los veinticinco años de permanencia en la empresa, se jubile con antelación a la terminación del año natural, la cantidad a percibir será la media mensual de los meses trabajados, con las exclusiones anteriormente expuestas.

Los productores que hubieran permanecido en la plantilla de la empresa ininterrumpidamente durante un periodo mínimo de treinta años y que se jubilen como máximo a la edad de 65 años tendrán derecho a un premio consistente en una percepción económica equivalente a dos mensualidades, calculadas aplicando la fórmula a la que se ha hecho mención para el cálculo de la medalla de plata, así como a una medalla de oro que con el mismo motivo les será entregada.

Asimismo, todo productor que, llevando treinta años en la plantilla de la empresa, por efectos de una situación de invalidez, tuviera que causar baja en la misma se le aplicarán los beneficios a este respecto que tengan aquellos que se jubilen. Igualmente, y previa la condición de haber cumplido los treinta años en plantilla, si un trabajador falleciera, su cónyuge o hijos menores de edad, o que económicamente dependieran del trabajador, percibirán la medalla de oro y la percepción económica que le hubiera correspondido de haber sido jubilado.

Los productores que se jubilen con más de 65 años perderán el derecho a la percepción económica de los premios a los que se refiere este artículo.

Para la entrega de los referidos premios la dirección de la empresa determinará un día dentro de la segunda quincena del mes de enero del año siguiente a su vencimiento. Para el personal que no procede de la antigua Giesa y que haya cumplido ya los 25 años de antigüedad reconocida, y al objeto de evitar una acumulación difícil de asumir y organizar, la entrega de los premios se efectuará dentro del plazo de dos años.

CLÁUSULA 13.^a – CALIDAD TOTAL.

La compañía tiene el proyecto de implantar un sistema de calidad total en todas las áreas de la misma, no sólo como una condición básica e indispensable para su adecuación a las directrices del Mercado Común Europeo y para su adaptación a las crecientes exigencias del mercado en este sentido, sino también como un método de integración y participación de todos los trabajadores en la consecución de los objetivos de la empresa.

Ambas partes, conscientes de la importancia y beneficio que puede reportar para la proyección futura de la compañía, se declaran decididas a colaborar en las actividades formativas y de puesta en marcha que dicho proyecto requiere.

CLÁUSULA 14.^a – AYUDAS POR RAZÓN DE HIJOS DISCAPACITADOS PSÍQUICOS.

La empresa abonará la cuota anual de aquellos trabajadores de Giesa Schindler con hijos discapacitados psíquicos que se den de alta como mutualistas de número en la mutua de previsión social para ayuda a discapacitados.

CLÁUSULA 15.^a – REVISIÓN.

A partir del año 1997 y en años sucesivos, los conceptos económicos contenidos en las cláusulas 3, 5.10, 6 y 7 serán revisados en el mes de enero con la media ponderada de los incrementos salariales establecidos en todos los Convenios, sean o no de empresa, que haya sido aplicada en la compañía en el año anterior.

No se tendrán en cuenta a estos efectos los posibles incrementos de carácter homogeneizador efectuados por la empresa con ámbito parcial, local o regional.

CLÁUSULA 16.^a – ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las mejores condiciones derivadas de normas laborales, Convenios o acuerdos privados, tanto presentes como futuros, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto o cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas como consecuencia del presente acuerdo privado.

CLÁUSULA ADICIONAL. –

La normativa contenida en el presente acuerdo excluye la aplicación, incluso a efectos interpretativos, de cualquier disposición o acuerdo que difiera de su contenido.

Y para que conste, y surta los efectos oportunos, se firma el presente documento en Burgos, a 8 de noviembre de 1996.

INCENTIVO MANTENIMIENTO 1996

<i>Actividad</i>	<i>Euros/hora</i>
95	0,000 €
96	0,038 €
97	0,076 €
98	0,114 €
99	0,152 €
100	0,190 €
101	0,228 €
102	0,266 €
103	0,304 €
104	0,342 €
105	0,380 €
106	0,418 €
107	0,456 €
108	0,494 €
109	0,532 €
110	0,570 €



<i>Actividad</i>	<i>Euros/hora</i>
111	0,608 €
112	0,646 €
113	0,684 €
114	0,723 €
115	0,761 €
116	0,807 €
117	0,856 €
118	0,906 €
119	0,955 €
120	1,004 €
121	1,053 €
122	1,103 €
123	1,152 €
124	1,201 €
125	1,251 €
126	1,300 €
127	1,349 €
128	1,398 €
129	1,448 €
130	1,497 €
131	1,546 €
132	1,596 €
133	1,645 €
134	1,694 €
135	1,743 €
136	1,793 €
137	1,842 €
138	1,891 €
139	1,940 €
140	1,990 €
141	2,039 €
142	2,088 €
143	2,138 €
144	2,187 €
145	2,236 €
146	2,285 €
147	2,335 €
148	2,384 €



<i>Actividad</i>	<i>Euros/hora</i>
149	2,433 €
150	2,483 €
151	2,532 €
152	2,579 €
153	2,630 €
154	2,677 €
155	2,729 €
156	2,778 €
157	2,828 €
158	2,877 €
159	2,926 €
160	2,975 €

INCENTIVO TRABAJOS A PEDIDO 1996

<i>Actividad</i>	<i>Euros/hora</i>
90	0,000 €
91	0,049 €
92	0,097 €
93	0,145 €
94	0,193 €
95	0,241 €
96	0,289 €
97	0,337 €
98	0,386 €
99	0,434 €
100	0,482 €
101	0,530 €
102	0,578 €
103	0,626 €
104	0,700 €
105	0,775 €
106	0,849 €
107	0,924 €
108	0,999 €
109	1,073 €
110	1,148 €
111	1,223 €
112	1,297 €



<i>Actividad</i>	<i>Euros/hora</i>
113	1,372 €
114	1,447 €
115	1,521 €
116	1,596 €
117	1,670 €
118	1,745 €
119	1,820 €
120	1,894 €
121	1,969 €
122	2,044 €
123	2,118 €
124	2,193 €
125	2,268 €
126	2,342 €
127	2,417 €
128	2,492 €
129	2,566 €
130	2,641 €
131	2,715 €
132	2,790 €
133	2,865 €
134	2,939 €
135	3,014 €
136	3,089 €
137	3,163 €
138	3,238 €
139	3,313 €

* * *



ANEXO III

ACUERDO COMITÉ INTERCENTROS

Tras un largo proceso de negociación que, como se os ha ido informando, ha estado plagado de dificultades y momentos ciertamente complejos, huelga a nivel nacional incluida, el pasado viernes día 13 de junio se logró alcanzar ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje un acuerdo con el comité intercentros, cuyo texto definitivo se adjunta en el archivo anexo.

El acuerdo coincide sustancialmente con la oferta realizada por parte de la empresa en el mes de marzo de este año, que fuera inicialmente rechazada por una parte del comité, y como elementos más resaltables del mismo caben señalarse los siguientes:

– Se establece un periodo de vigencia, efectos económicos incluidos, de 01/06/08 a 30/04/10, sin perjuicio de que pueda quedar prorrogado por la tática en caso de no ser denunciado por ninguna de las partes.

– Resulta de aplicación exclusiva a la totalidad del personal de la red de operaciones.

– Para el personal de mantenimiento se sustituye el sistema de incentivación actual por unas cuantías fijas que ya os indicamos, mientras que para el personal de trabajo a pedido, a mayores de unas cantidades fijas que se pasan a abonar, se mantiene el sistema de incentivos actual, basado en eficiencias.

– En contrapartida, se deja de abonar íntegramente el concepto de plus de teléfono/PDA, mientras que respecto del plus de vehículo de empresa (4V) se abona exclusivamente el 55% de la cantidad que se ha venido abonando hasta la fecha. Desaparecen las cantidades abonadas por el sistema de incentivo de mantenimiento, incentivo vacaciones, bolsa de Madrid.

– Se mejora el régimen de complemento empresarial a la prestación pública en caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes al primer día, si bien se supedita el pago a una serie de condicionantes que, de un lado, tratan de erradicar actuaciones fraudulentas y/o abusivas, cumplir un índice de absentismo y cumplimiento de las normas sobre partes de baja/confirmación, y de otra respecto a las contingencias profesionales la incentivación de la seguridad laboral, no complementando en el supuesto de no utilización de EPI's.

– Respecto a las cantidades y conceptos por los que se complementa no hay cambio.

– Se garantiza el acceder por parte de la empresa a un cupo de solicitudes de jubilaciones parciales articuladas mediante contratos de relevo. Asimismo, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años.

– Finalmente, y previa renuncia de la parte social a la plataforma reivindicativa de 44 artículos que planteó en su momento y que motivó principalmente la convocatoria de huelga, se establece el compromiso de seguir negociando durante la vigencia del comité intercentros (hasta 31/12/08) una serie de materias cerradas y enumeradas de forma taxativa en el apartado cuarto del acuerdo, coincidentes con las que por parte de la empresa se ha venido manteniendo que existía habilitación legal para negociar y que son las que figuran en el primer Convenio Colectivo.

* * *



ACTA DE ACUERDO

En relación con el procedimiento de mediación promovido por Schindler, S.A. y comité intercentros por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de reanudación de las negociaciones de ámbito empresarial, reunidos en la Sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sita en la calle San Bernardo, 20, 5.ª planta, el día 13 de junio de 2008 a las 12:00 horas:

- D. Fernando Blasco Blasco, en su condición de Representante de Schindler.
 - D. Fernando Beltrán Aparicio, en su condición de Letrado de Schindler.
 - D. Juan Carlos Fernández, en su condición de Representante de Schindler.
 - D. Carlos Ignacio González Ruiz, en su condición de Representante de Schindler.
 - D. Eugenio Luis González Peña, en su condición de Presidente del Comité Intercentros.
 - D. Antonio Gallano Mesa, en su condición de Secretario del Comité Intercentros.
 - D. Francisco Martínez Alonso, en su condición de Miembro del Comité Intercentros.
 - D. Rafael Gálvez Milán, en su condición de Miembro del Comité Intercentros.
 - D. Juan Carlos Rodríguez Carrero, en su condición de Miembro del Comité Intercentros.
 - D. José Mazón Martínez, en su condición de Miembro del Comité Intercentros.
 - D. Rafael Velasco Márquez, en su condición de Miembro del Comité Intercentros.
 - D. Miguel Vázquez Losada, en su condición de Miembro del Comité Intercentros (CIG).
 - D. Xoan Xose Bouzas Aboi, en su condición de Representante de CIG (Metal).
 - D. Francisco Elizo Elizo, en su condición de Representante de USO.
 - D. Juan Carlos García Muñoz, en su condición de Representante de FM-CC.OO.
 - D. Francisco Javier Maestro de los Mozos, en su condición de Miembro del Comité Intercentros (CC.OO.).
 - D. Ambrosio Fernández, en su condición de Representante de MCA-UGT.
 - D. Juan Carlos Sánchez Blasco, en su condición de Coordinador Estatal de MCA-UGT.
 - D. Francisco Molina, en su condición de Representante de USO.
- Actúan como mediadores:
- D. José Antonio Zapatero Ranz.
 - D. Julio Robledo Palomar.



Esta reunión finalizó teniendo como resultado el siguiente acuerdo entre las partes intervinientes:

Primero. – Ámbito temporal.

El presente acuerdo tendrá una vigencia temporal inicial desde el 1 de junio de 200 hasta el 30 de abril de 2010.

Sin perjuicio de otras causas de rescisión que se contemplen en el articulado del mismo, la denuncia de este acuerdo se hará con una antelación mínima de un mes al vencimiento de su vigencia inicial, o cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte.

En caso contrario, este acuerdo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales.

Segundo. – Ámbito subjetivo del presente acuerdo.

Las obligaciones derivadas del presente acuerdo alcanzan a las partes que lo suscriben en sus respectivas calidades, en el bien entendido que las condiciones laborales a las que se hará referencia ulteriormente serán aplicables en exclusiva al personal de la red de operaciones de la compañía y que no desarrolle, de forma permanente o transitoria, funciones de mando intermedio.

Tercero. – Condiciones laborales objeto del presente acuerdo.

a) Traspaso de retribución variable (incentivos de producción) a salario fijo del personal operario.

Se establece un sistema diferenciado en función de que los empleados presten servicios en labores de mantenimiento o en trabajo a pedido (montaje y modernizaciones).

Las cantidades que conforme a una histórica tradición en la compañía se podían llegar a percibir eventualmente en función de la consecución de los objetivos marcados, y por tanto con una componente de incertidumbre en cuanto a su percepción final, se abonarán de forma garantizada junto con las 12 pagas ordinarias las cuantías siguientes:

A.1. – Personal de mantenimiento.

Oficial 1.ª: 3.500 euros/año.

Oficial 2.ª: 3.200 euros/año.

Oficial 3.ª: 2.900 euros/año.

A.2. – Personal de trabajo a pedido.

Oficial 1.ª: 1.980 euros/año.

Oficial 2.ª: 1.800 euros/año.

Oficial 3.ª: 1.620 euros/año.

Asimismo, y para este colectivo, se mantiene el sistema actual de devengo de incentivos en función de las eficiencias alcanzadas, de conformidad con las tablas que comienzan en el 93%.



Dichas cantidades serán aplicables durante la anualidad de 2008, comenzándose a devengar en la debida proporción a partir del 1 de junio de 2008. En anualidades sucesivas las cantidades señaladas se revalorizarán en el primer trimestre del año con el IPC real nacional del año anterior.

La implantación de este sistema retributivo supone un giro radical respecto de la política salarial existente en la compañía, la cual se ha podido contrastar a lo largo del tiempo como satisfactoria a la vista de los resultados obtenidos.

La práctica total eliminación de los incentivos a la producción comporta, por tanto, un auténtico voto de confianza de la compañía hacia sus trabajadores de operaciones, en la búsqueda de una mayor satisfacción de los mismos en la realización de sus cometidos profesionales mediante la eliminación de factores de incertidumbre en cuanto al montante de sus percepciones salariales, presuponiendo el paralelo y firme compromiso de dichos trabajadores para con la empresa y la productividad de la misma, la cual se ha de mantener en parámetros similares a los alcanzados con la existencia de los incentivos, si bien habiéndose eliminado los factores negativos que, respecto de los trabajadores, dicho sistema de incentivación variable pudiera comportar, todo ello en el entendimiento que la existencia de la confianza a la que anteriormente se ha mencionado debe suponer, por sí misma, un acto de motivación adicional para el empleado.

Esta nueva política salarial se establece con vocación de permanencia en el tiempo y con la firme convicción de la compañía en cuanto a que, mediante la misma, no solo se mantendrán los niveles actuales de productividad, sino que éstos se verán incrementados, al estar sus trabajadores más satisfechos y motivados. De no alcanzarse el fin pretendido durante la vigencia del acuerdo, al menos en cuanto al mantenimiento de los niveles actuales de productividad y resultados, será evidente el fracaso de la apuesta empresarial que se realiza, siendo igualmente clara la necesidad de retornar al sistema y situación existente hasta la actualidad cuyos resultados sí que se han podido constatar como efectivos.

Sin perjuicio de lo que posteriormente se establece en el apartado g) del presente documento, el abono de las cantidades expresadas no resultará incompatible con que por parte de los trabajadores afectados se siga percibiendo el denominado «adelanto de incentivo».

Por otra parte, la percepción de las expresadas cantidades sustituirá a cualesquiera otros conceptos que, actualmente o en el futuro, estén establecidos o se puedan establecer mediante la negociación colectiva para primar, incentivar o compensar unos determinados rendimientos laborales o la ausencia de sistemas de incentivos. Las cantidades percibidas por este concepto no podrán ser compensadas o absorbidas durante su vigencia.

Concretamente, y a nivel interno de la compañía, dichas cantidades sustituirán desde el momento en que se empiecen a abonar a, por ejemplo, los incentivos de mantenimiento, así como a cualesquiera otros conceptos que se puedan estar abonando vinculados a la producción.



b) Servicio de atención permanente (S.A.P.)

Tras la realización de un importante esfuerzo por ambas partes en cuanto a captación de información de la situación existente a este respecto, así como del estudio de las diferentes alternativas que se han planteado, la conclusión que se alcanza es que ninguna de esas posibles innovaciones mejoraría la situación actual desde un punto de vista organizativo, dado que los sistemas existentes se adaptan de un mejor modo a las peculiaridades de cada área geográfica.

c) Complemento empresarial de las prestaciones por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

Para todo el personal de la red de operaciones, el complemento empresarial que se abonará tomará como referencia la diferencia existente entre la prestación pública a abonar conforme a ley, de una parte, y el montante determinado por las cantidades definidas en las tablas salariales vigentes, más mejoras y complementos personales si los hubiere, en cómputo mensual, quedando excluido cualquier otro concepto.

Se complementará al 100% de dicha cantidad, desde el primer día del proceso de incapacidad, supeditado a los siguientes condicionantes:

– Entrega puntual a la empresa de los correspondientes partes oficiales de baja, confirmación y alta, excluyéndose expresamente la validez de los partes de reposo, que justificarían la ausencia, pero no darían derecho al percibo de la prestación ni del complemento empresarial.

– Seguimiento fiel de las recomendaciones e indicaciones que se puedan dar desde la mutua.

– A partir del tercer proceso de incapacidad temporal en cómputo anual, excluidos aquellos que no obedezcan a recaída de un proceso anterior, no se procederá al abono del complemento.

– No superación de un índice de absentismo del 4% en cada provincia.

A efectos de la determinación de tal índice se excluirán los permisos retribuidos, aquellos procesos de incapacidad temporal considerados como de larga duración (tres meses), permisos por maternidad, lactancia acumulada, intervenciones quirúrgicas, ingresos hospitalarios y horas sindicales.

d) Complemento empresarial de las prestaciones por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

El complemento empresarial a abonar se determinará del mismo modo que el señalado respecto de las contingencias comunes, manteniéndose el sistema actualmente vigente para este tipo de contingencia, a excepción de aquellos supuestos en que en el momento del accidente se constate, con intervención del delegado/s de prevención, que el trabajador no hacía uso de los oportunos equipos de protección individual (E.P.I.s), lo cual será motivo de exclusión de abono del complemento empresarial.



e) Jubilaciones parciales a través de la suscripción de contratos de relevo.

Sin perjuicio del mantenimiento del principio de voluntariedad legalmente consagrado en esta materia, por parte de la compañía se adquiere el compromiso de acceder cuando menos a 50 de las solicitudes que se realicen anualmente por parte de trabajadores que cumplimenten la totalidad de requisitos legalmente exigibles para poderse jubilar parcialmente de forma anticipada.

f) Jubilación obligatoria a los 65 años.

Como medida de fomento del empleo y de dar oportunidades a trabajadores más jóvenes, se establecerá la jubilación obligatoria a los 65 años.

g) Plus vehículo de empresa y complemento de teléfono/PDA.

Con el fin de poder satisfacer las intenciones expresadas en las letras a), c) y d) del presente documento resulta necesaria la involucración de la plantilla en el nuevo sistema de retribución, el cual viene a atender las demandas que en este sentido se han venido realizando por parte de los representantes de los trabajadores, por lo que se establece que a partir del 1 de junio de 2008 se dejará de abonar en su integridad el denominado plus de teléfono/PDA, mientras que respecto del denominado plus vehículo de empresa (4V) se pasará a hacer efectivo en una cuantía de un 55% del importe y lugares en que actualmente se abona. La eliminación y reducción del pago de los pluses abonados por los conceptos de vehículo de empresa y teléfono/PDA como medio que posibilita la implantación de dicho sistema retributivo.

Cuarto. – Materias objeto de continuación de las negociaciones.

A partir de la suscripción del presente acuerdo las partes se emplazan para proseguir las negociaciones respecto de las materias que, con carácter tasado, se indican a continuación:

– Acuerdo de homogeneización de condiciones, salvo en aquellos aspectos y materias contempladas en el presente acuerdo.

– Plan de igualdad.

– Seguro de retirada de carné por puntos.

Quinto. – Incentivo de administrativos.

Ambas partes se emplazan a que en posibles futuras negociaciones se aborde la cuestión de los incentivos abonables al personal administrativo de la red.

Acta que se levanta en Madrid a 13 de junio de 2008 y que suscribe Eva Ruiz Colomé, letrada del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

* * *



ANEXO IV

RETRIBUCIÓN DE LAS DISPONIBILIDADES DE S.A.P.

<i>Tipo de disponibilidad</i>	<i>Precios desde 01/01/2016</i>
Jornada especial lunes/viernes	20,43
Jornada especial sábado	33,26
Disponibilidad nocturna	32,60
Disponibilidad domingo/festivos	61,01

RETRIBUCIÓN DE LAS DISPONIBILIDADES DE S.A.P.
(MIRANDA, ARANDA Y SORIA)

<i>Burgos</i>	<i>Precios desde 01/01/2016</i>
Disponibilidad domingos/festivos	41,28
Disponibilidad nocturna	7,75
Jornada especial lunes/viernes	9,69
Jornada especial sábado	41,28

<i>Palencia</i>	<i>Precios desde 01/01/2016</i>
Disponibilidad nocturna	31,61
Jornada especial sábado	33,25

RETRIBUCIÓN DE LAS GUARDIAS PERMANENCIA (APOYO DE SAP)

<i>CC-nómina</i>	<i>Precios</i>
Guardias permanencia	16,57

<i>Grupo profesional</i>	<i>CC-nómina</i>	<i>Precios</i>
Especialista	Guardias sábado	10,46
Oficial de 1 Je	Guardias sábado	14,75
Oficial de 1. ^a	Guardias sábado	12,31
Oficial de 2. ^a	Guardias sábado	11,57
Oficial de 3. ^a	Guardias sábado	11,07

IMPORTE DE LAS MEDIAS DIETAS Y DIETAS COMPLETAS

<i>CC-nómina</i>	<i>2016</i>
Dieta completa	63,26
Media dieta	18,97