

Quinto. — El presente acuerdo se publicará en el BOPZ, junto con las bases que rigen esta convocatoria, para general conocimiento.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, a 21 de septiembre de 2012. — El secretario, P.D. de firma: La jefa del Servicio, Asunción Heras Iñiguez.

ANEXO

BASES DE LA VI EDICIÓN DEL CERTAMEN DE CARTELES 2012 “EN EL SIDA PINTAMOS TODOS”

El Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, a través de la Concejalía de Acción Social y del Mayor y en colaboración con Comisión Ciudadana Antisida y Omsida, convoca el siguiente certamen, con arreglo a las siguientes bases:

1.ª La temática de los trabajos estará relacionada con el VIH-sida.

Con este certamen se pretende que los jóvenes plasmen su percepción en relación al VIH-sida en un cartel.

2.ª Podrán participar en esta convocatoria los jóvenes de 16 a 35 años residentes en la Comunidad Autónoma de Aragón interesados en el tema, sin otras limitaciones que las contenidas en las presentes bases.

3.ª El plazo de presentación de originales será hasta el 16 de octubre de 2012.

4.ª Cada concursante podrá presentar como máximo una obra original e inédita, no publicada anteriormente y que no haya obtenido premios en otros certámenes o concursos.

La técnica expresiva puede ser fotografía, diseño gráfico, dibujo artístico y otras técnicas.

5.ª La obra se presentará en un cartel en soporte rígido y sin cristal.

El tamaño será como máximo de 50 × 70 cm.

La obra se presentará envuelta y con un título (lema o frase que haga alusión al contenido de la misma).

Con cada obra se entregará un sobre cerrado, en cuyo exterior figurará exclusivamente el título, y en su interior los siguientes datos personales del/la autor/a:

—Título original.

—Nombre y apellidos, teléfono, correo electrónico y dirección del autor.

—Fotocopia del DNI o pasaporte.

—Breve presentación de la obra y del autor.

6.ª La presentación de los originales al concurso se efectuará en días laborables, de lunes a viernes, de 8:30 a 14:30 horas, en el Centro Municipal de Promoción de la Salud “Amparo Poch”, sito en calle Añón, 3-5, 50002 Zaragoza. También podrán enviarse por correo certificado, a portes pagados, a la misma dirección, indicando en el sobre «Para el VI Certamen de Carteles “En el sida pintamos todos”», siempre que se reciban antes de finalizar el plazo indicado.

7.ª El Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza concederá los siguientes premios:

—Primer premio: 1.200 euros.

—Segundo premio: 700 euros.

El fallo del jurado y la entrega de premios a los ganadores se realizará en un acto que tendrá lugar el 1 de diciembre de 2012. Los premiados que no acudan a recoger el premio, personalmente o a través de un representante, se entiende que renuncian al mismo, perdiendo el derecho al cobro de los importes reseñados, revertiendo la cantidad a las áreas municipales.

El diseño del primer premio se utilizará como cartel para difundir las actividades municipales que se realizarán el Día Mundial del Sida, 1 de diciembre.

8.ª En uso de las facultades atribuidas, la concejala de Acción Social y del Mayor designará a los miembros del jurado calificador del certamen, que estará formado por miembros pertenecientes al Ayuntamiento de Zaragoza, representantes de las entidades sociales que trabajan en prevención del VIH y profesores de la Escuela de Arte. El jurado estará presidido por la concejala de Acción Social y del Mayor.

9.ª El jurado designado al efecto valorará la originalidad y calidad de los trabajos presentados, y que esté ajustado a la temática presentada en estas bases. Si así lo estima, podrá otorgar menciones especiales.

Las obras serán valoradas libremente por el jurado. El fallo del jurado será inapelable. La propuesta del fallo será decidida por el jurado con la mayoría de los votos de sus miembros presentes.

El jurado podrá resolver aquellas situaciones no contempladas en las presentes bases, así como aquellas dudas que se planteen en su interpretación, pudiendo declarar desiertos los premios si se considera que ninguna obra reúne méritos suficientes. El fallo del jurado se hará público a través de los medios de comunicación locales.

La propuesta del fallo no surtirá efecto hasta su ratificación, en su caso, por el órgano municipal competente.

10.ª Los/as autores/as de las obras premiadas cederán a la organización de forma gratuita los derechos de explotación de estas, consistentes en la reproducción, distribución y comunicación pública, las cuales se harán siempre con el reconocimiento de su condición de autor, excepto manifestación en contra. Los concursantes se responsabilizarán totalmente de que no existan derechos a terceros en las obras presentadas, ni reclamación alguna por derechos de imagen.

Las obras no premiadas se podrán recoger en el Centro Municipal de Promoción de Salud durante el mes de noviembre de 2013.

11.ª La participación en este certamen implica la aceptación íntegra de lo recogido en las presentes bases.

Colegio de Abogados de Zaragoza

Núm. 10.713

La Junta de Gobierno del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.1 c) del Estatuto General de la Abogacía, ha acordado la baja colegial por impago de las cuotas y cargas colegiales de los siguientes colegiados:

Colegiado número 3.715: Don Ricardo Martínez Martín.

Colegiado número 1.373: Don Alfredo Ignacio Medalón Mur.

Lo que se hace público a través del BOPZ para que sirva de notificación a los interesados, al haber resultado imposible la notificación personal.

Zaragoza, 24 de septiembre de 2012. — El secretario.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Schindler, S.A.

Núm. 10.661

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Schindler, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Schindler, S.A. (código de convenio 50000612011982), suscrito el día 26 de julio de 2012 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 31 de julio de 2012, requerida subsanación con fecha 2 de agosto y aportada esta el 19 de septiembre, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 24 de septiembre de 2012. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Garcia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito funcional y territorial.*

El presente convenio afectará a todos los/las trabajadores/as de Schindler, S.A., sea cual sea su categoría profesional, que estando incluidos dentro de su ámbito personal trabajen bajo la dependencia y por cuenta de la empresa en alguno de los centros de trabajo en Zaragoza.

Art. 2.º *Ambito personal.*

Este convenio será de aplicación para todo el personal de la plantilla de Schindler, S.A., sin más excepción que los directores, así como los jefes de departamento según el organigrama oficial de la compañía en número que no exceda del actual. Estos últimos podrán solicitar su inclusión en el ámbito personal del convenio mediante carta dirigida a la dirección de recursos humanos con copia al comité de empresa.

Art. 3.º *Ambito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y surtirá efectos hasta el 31 de diciembre de 2013, con independencia de la fecha de su publicación. Automáticamente quedará prorrogado de año en año por tática reconducción si por cualquiera de las partes no se denunciara conforme al artículo siguiente.

Art. 4.º *Denuncia.*

Cualquiera de las partes, la empresa a través de sus órganos de dirección y los/las trabajadores/as a través del comité de empresa, podrán denunciar el convenio con un plazo mínimo de dos meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas ordinarias. El escrito denuncia se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente y de él se dará traslado a la otra parte, debiendo incluir certificación del acuerdo tomado a tal efecto, en el que se determinarán las causas de dicha denuncia.

En caso de pretenderse la revisión, dentro del señalado plazo de preaviso se entregarán a la otra parte los puntos a revisar para que, cumplidos los trámites previos, puedan iniciarse de forma inmediata las deliberaciones, previa la pertinente autorización.

Art. 5.º *Prórroga.*

Denunciado el convenio en tiempo y forma y vencido el término de su vigencia seguirá aplicándose este provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firmara y publicara en el “Boletín Oficial” el nuevo convenio que viniera a sustituirle o se dictara arbitraje o resolución administrativa correspondiente.

Art. 6.º *Obligatoriedad.*

El presente convenio obliga tanto a la empresa como a la totalidad de los/las trabajadores/as a quienes afecta durante el tiempo de su vigencia, sin que durante el mismo pueda modificarse por convenios de ámbito distinto.

Si cualquiera de las partes incumple las obligaciones que, establecidas en este convenio le corresponden, se reconoce expresamente a la otra parte el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Art. 7.º *Comisión paritaria interpretativa del convenio.*

Salvo que por la ley se establezca una nueva regulación en la materia, para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio por razón de su interpretación, se establece una comisión paritaria constituida por cuatro vocales designados por la empresa y otros cuatro de entre los que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio en representación de los/las trabajadores/as.

Presidirá esta comisión la persona designada de común acuerdo, que actuará de mediador, con voz y sin voto, y actuará de secretario de la misma, sin voz ni voto, la persona designada por las partes y, en defecto de este, la designada por el presidente.

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.

La comisión se reunirá siempre que ambas partes lo acuerden de mutuo acuerdo y, en defecto del mismo, en el plazo máximo de diez días laborables desde que una parte lo solicite a la otra mediante escrito al efecto, con exposición sucinta pero motivada de las razones justificativas de la petición, la cual sólo podrá ser rechazada por la otra parte cuando la cuestión planteada exceda el ámbito de actuación delimitado en los párrafos primero y tercero del presente artículo.

Salvo que ambas partes acuerden de consuno mantener alguna reunión adicional de la comisión, esta resolverá la cuestión con avenencia o sin ella el mismo día en que mantenga la reunión.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio.

Art. 8.º *Compensación, absorción y garantías.*

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/a en su respectiva categoría.

Las condiciones pactadas absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

En el orden económico la empresa se regirá por el presente convenio; para la aplicación del mismo a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación, salvo en los casos previstos.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las mínimas legales vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 9.º *Personal de nuevo ingreso.*

En el caso de personal de nuevo ingreso, la empresa, en uso a su derecho a la libre selección de personal, anunciará tales puestos en los tablones de anuncios y demás medios que estime oportunos para general conocimiento de los/las trabajadores/as de la empresa, señalándose un plazo prudencial para que puedan concurrir también a las pruebas de selección, bien los/las trabajadores/as, viudas o hijos de estos, conforme a los requisitos y condiciones establecidos por la empresa, remitiendo copia del anuncio al comité de empresa.

Art. 10. *Personal con contrato temporal.*

La dirección de la empresa, con el fin de evitar falsas expectativas en el personal con contrato temporal, tratará en la medida de lo posible de no extender innecesariamente la duración de los contratos de este tipo de trabajadores/as cuya adaptación a su puesto de trabajo, a juicio de la dirección, no sea plenamente satisfactoria.

Art. 11. *Empresas de trabajo temporal.*

La dirección de la empresa, atendidas las circunstancias concurrentes en cada momento, así como las previsiones productivas que se determinen, priorizará en la medida de lo posible la utilización de modalidades contractuales que garanticen, en la mayor medida posible, la estabilidad en el empleo del personal que atienda las necesidades productivas de la compañía.

No obstante lo anterior, la empresa podrá utilizar los servicios de empresa de trabajo temporal, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento, asumiendo su utilización en situaciones excepcionales y por el menor tiempo posible.

La empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesto a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal.

Art. 12. *Ascensos por méritos.*

Como ampliación al contenido del artículo 24 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o convenio general del sector que la sustituya, se establece durante la vigencia de este convenio que para los casos de ascensos en reconocimiento de los méritos de un productor en su actual puesto de trabajo la empresa podrá libremente realizar este ascenso, previo informe favorable del jefe de su sección y del director del departamento correspondiente, respetando la provisión de vacantes por antigüedad que prevé el mencionado artículo 24 de la Ordenanza.

En razón de su antigüedad, los auxiliares administrativos y técnicos ascenderán automáticamente a oficiales de segunda, así como los peones especialistas a oficiales de tercera, en ambos casos, cuando lleven quince años en la plantilla de la empresa con aquellas categorías sin perjuicio de seguir prestando el trabajo que venían desarrollando.

Art. 13. *Expediente personal.*

El expediente personal de cada trabajador/a deberá estar a disposición de los interesados, renunciando la empresa a utilizar cualquier nota desfavorable de la que no haya tenido constancia el/la trabajador/a.

Los títulos, cursos u otros méritos que puedan poseer los/las trabajadores/as y no se deriven de la misma relación laboral con la empresa se pondrán en conocimiento de las correspondientes oficinas de personal, en las que se presentarán los justificantes que correspondan, en su caso, para constancia en el correspondiente expediente personal.

Art. 14. *Excedencias por razón de privación de libertad.*

Cuando un/a trabajador/a fuese ejecutoriamente condenado por razón de un delito de imprudencia y por ello tuviera que cumplir pena privativa de libertad, de solicitarla se le concederá la situación de excedencia voluntaria durante el tiempo de dicha condena y sin que pueda ser superior a dieciocho meses.

La petición de excedencia deberá efectuarse tan pronto el interesado tenga conocimiento de la correspondiente sentencia firme que imponga la referida pena de privación de libertad y debe reincorporarse al puesto de trabajo antes de quince días después de la conclusión de la excedencia.

Si la imprudencia que determinó la condena fue cometida en relación o con ocasión de la prestación del trabajo podrá la empresa negarse a la concesión de la excedencia, teniendo en consideración las repercusiones que la conducta sancionada pudiera tener para su buen nombre, previo informe de los representantes de los/las trabajadores/as.

Art. 15. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los/las trabajadores/as, en función del trabajo que desarrollen y de acuerdo con lo establecido en la instrucción de proceso de entrega, uso y recogida de ropa de trabajo (I-RR.HH.-11).

Se establece un servicio de lavandería de la ropa de trabajo, con periodicidad semanal, en el centro de trabajo de Zaragoza, durante la vigencia de este convenio colectivo.

CAPITULO II

JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

Art. 16. *Jornada y horario de trabajo.*

• **PERSONAL AFECTO A JORNADA CONTINUADA:** Se acuerda mantener la jornada continuada para el personal que actualmente se rige por ella, estableciendo el cómputo anual para el año 2012 de 1.738 horas y para 2013 de 1.740, horas real y efectivamente trabajadas, considerándose el descanso como tiempo no trabajado a todos los efectos y 221 días de trabajo real y efectivamente trabajado.

Se observará el siguiente horario para el año 2012, quedando pendiente la aplicación de las 1.740 horas reales para el calendario del año 2013:

a) Para el personal de jornada de mañana: Entrada, a las 6:24 horas. Descanso, de 10:15 a 10:30 horas. Salida, a las 14:30 horas.

b) Para el personal de jornada de tarde: Entrada, a las 14:30 horas. Descanso, de 18:30 horas a 18:45 horas. Salida, a las 22:36 horas.

c) Para el personal de jornada de noche: Entrada, a las 22:24 horas. Descanso, de 2:30 horas a 2:45 horas. Salida, a las 6:30 horas.

• **PERSONAL AFECTO A JORNADA PARTIDA DE FÁBRICA:** Se acuerda mantener la jornada partida de fábrica para el personal que actualmente se rige por ella, estableciendo el cómputo anual para el año 2012 1.738 horas y para 2013 de 1.740 horas real y efectivamente trabajadas, considerándose el descanso como tiempo no trabajado a todos los efectos y 221 días de trabajo real y efectivamente trabajado.

Se observará el siguiente horario para el año 2012, quedando pendiente la aplicación de las 1.740 horas reales para el calendario del año 2013:

—Lunes a jueves: Mañana, 7:55 a 17:00 horas. Descanso, 40 minutos, entre las 13:00 y las 14:30 horas.

—Viernes: Mañana, 7:55 a 15:15 horas. Descanso, 40 minutos, entre las 13:00 y las 14:30 horas.

—Meses de julio y agosto: Lunes a viernes: Mañana, 7:55 a 15:15 horas. Descanso, 40 minutos, entre las 13:00 y las 14:30 horas.

• **PERSONAL AFECTO A LA SUCURSAL DE ZARAGOZA:** Administrativo, técnico, comercial y de montaje, conservación y reparación de aparatos elevadores a pie de obra, continuarán con el mismo régimen de jornada partida por el que se vienen rigiendo, adecuando sus calendarios de forma que en todo caso se cumpla el cómputo anual previsto de 1.738 horas para el año 2012 y 1.740 horas para el año 2013 y 221 días de trabajo real y efectivamente trabajado.

Cada persona de la actual plantilla de los centros de trabajo de la ciudad de Zaragoza se seguirá rigiendo por la misma jornada y horario que tiene en la actualidad, de las anteriormente citadas.

Bien entendido que el tiempo que excede de la jornada normal está destinado a recuperar los sábados o puentes que dicha recuperación permita, conforme a los calendarios que se establezcan para cada año.

Asimismo, en el futuro, aquellas secciones o puestos de trabajo cuyas características de instalación, proceso o servicio se determine a juicio de la empresa podrán establecer jornada de distinta naturaleza, oído el comité de empresa.

Art. 17. Entradas y salidas al trabajo.

Todo/a trabajador/a estará obligado a iniciar su trabajo a la hora exacta establecida por el horario que se fije y lo abandonará igualmente a la hora exacta que se indique en dicho horario, permaneciendo hasta entonces en su puesto de trabajo. La inobservancia de lo anteriormente expuesto supondrá manifiesto quebranto de la disciplina.

Para conseguir uniformidad en la iniciación y terminación en el trabajo se permitirá a los/las trabajadores/as la entrada al centro de trabajo veinte minutos antes de comenzar la jornada para que puedan ponerse la ropa de trabajo y estar en su puesto de trabajo a la hora exacta de iniciar el trabajo.

La empresa queda facultada para descontar el tiempo que tardaran en incorporarse a su puesto de trabajo, con un mínimo de un cuarto de hora, a todos aquellos/las trabajadores/as que no estuvieran en el mismo a la hora exacta de iniciar la jornada.

Los retrasos superiores a quince minutos se descontarán en todo caso por fracciones de cuarto de hora, en defecto o en exceso. Todo ello con independencia de las sanciones disciplinarias a que hubiera lugar.

En cuanto al personal de montaje y conservación de ascensores, dada la peculiaridad de dicho trabajo, 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 base 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 TRABAJOS A PEDIDO:

Iniciará y terminará la jornada en la instalación que estén realizando.

Art. 18. Jornada de tarde.

La dirección, para cubrir las vacantes de la jornada de mañana de la fábrica, dará prioridad a las personas con jornada de tarde, previa solicitud de los interesados y teniendo en cuenta el mayor tiempo de permanencia en dicha jornada de tarde.

La dirección de la empresa pondrá en conocimiento del comité de empresa la relación de solicitantes.

Cuando por necesidades organizativas deba producirse un cambio provisional de jornada, la comunicación se realizará con la máxima antelación posible, respetándose entre jornadas el mínimo de doce horas.

Art. 19. Vacaciones.

Todos/as los/las trabajadores/as disfrutarán de treinta días naturales, equivalentes a efectos de calendario a veinticinco días laborables de vacación anual, respetando en todo caso el cómputo de horas efectivas de trabajo anual pactado, distribuidos, de la siguiente forma:

—Para 2012, del 1 a 30 de agosto, ambos inclusive.

—Para 2013, del 1 al 30 de agosto, ambos inclusive.

En aquellas unidades de negocio de la empresa en las que por causas organizativas o por que sea necesario no interrumpir el proceso productivo, los/las trabajadores/as disfrutarán de treinta días naturales, equivalentes a efectos de calendario a veinticinco días laborables de vacación anual, estableciéndose dos turnos en los meses de julio y agosto respectivamente, distribuidos, de la siguiente forma:

—Para 2012, del 1 al 30 de julio o del 1 al 30 de agosto, ambos inclusive.

—Para 2013, del 1 al 30 de julio o del 1 al 30 de agosto, ambos inclusive.

Para los años 2012 y 2013, las partes acuerdan para el personal de jornada continuada, personal de jornada partida de fábrica y personal de montaje de ascensores, trasladar cinco días de vacaciones de julio o agosto al mes de diciembre (período de Navidades); esos cinco días que serán trasladados a diciembre corresponderán a cinco días laborables comprendidos de lunes a viernes del período estival.

Para obtener el promedio de incentivos de los treinta días naturales de vacaciones se tomará como base durante la vigencia del convenio el promedio de los meses de abril, mayo y junio, y su abono se efectuará por treinta días con las vacaciones de verano.

La empresa podrá establecer, con una antelación por lo menos de dos meses, unos turnos discrecionales que permitan no interrumpir sus actividades, de acuerdo con las exigencias que aconsejen las peculiaridades de las diferentes secciones y dependencias de que consta.

Al personal afectado por dichos turnos le corresponderá el mismo número de días laborables de vacaciones que correspondan al período oficial de vacaciones, debiendo respetarse en todo caso el cómputo anual de horas efectivas de trabajo pactado para cada año.

El promedio de incentivos de vacación para este personal será calculado sobre el mismo período de tiempo que sirva de base para el turno general que se marque de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada a los mismos por la Ley 3/2007, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPITULO III

DEFINICIÓN DE LOS TIPOS DE TRABAJO

Art. 20. Definición de los tipos de trabajo.

Los/las trabajadores/as que prestan sus servicios a la empresa, estarán encuadrados en los siguientes tipos de trabajo o grupos profesionales.

- Licenciados.
- Técnicos titulados.
- Técnicos no titulados.
- Técnicos de oficina.
- Técnicos de organización científica del trabajo.
- Administrativos.
- Profesionales de oficio.
- Subalternos.
- Personal de informática.
- Personal de ventas.

La subdivisión por niveles será la establecida en la Ordenanza Laboral del Metal o convenio general del sector que la sustituya.

Estos niveles y grupos profesionales se explicitan en las tablas salariales anexas al presente convenio.

CAPITULO IV

DESPLAZAMIENTOS

Art. 21. Dietas.

- Media dieta: 18,34 euros/día.
- Dieta completa: 61,14 euros/día.

Los importes indicados son los correspondientes al año 2012, que se han determinado tomando como base los definitivos del año 2011 e incrementándolos en el porcentaje de subida del salario establecido para 2012.

A partir del año 2013 y en años sucesivos, estos conceptos económicos serán revisados en el mes de enero en la misma proporción que el salario establecido en el convenio.

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 13:00 y 15:00 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.

Asimismo, se devengará derecho a dieta completa cuando el colaborador finalice su jornada un viernes en un lugar que diste 50 kilómetros o más de su centro de trabajo de referencia, reiniciando al lunes siguiente su actividad laboral en el mismo lugar.

Art. 22. 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 0,19 euros por cada kilómetro recorrido.

Art. 23. 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 veinticuatro 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 (Ej.: 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 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", cuyo importe definitivo para 2012 es de 1,73 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. A partir del año 2013 y en años sucesivos será revisado en el mes de enero con la media ponderada de los incrementos salariales establecidos en todos los convenios, sean o no de empresa, que hayan sido aplicados 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.

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.

Art. 24. Desplazamientos.

Cuando la empresa deba desplazar a personal por motivo de trabajo fuera de su lugar de residencia, avisará al personal afectado con seis días de antelación, salvo en los casos de urgencia o necesidad.

El personal desplazado para montajes fuera de su residencia habitual, permaneciendo en ausencia más de sesenta días, disfrutará a su regreso de dos días de permiso, que le serán abonados como festivos. No obstante este pacto, los/las trabajadores/as podrán optar por lo dispuesto al respecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en sus propios términos, si lo consideran más favorable al mencionado pacto.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

Art. 25. Retribuciones.

Las retribuciones por día natural para cada grupo profesional, con los diferentes niveles salariales dentro de cada uno de ellos, serán para todo el personal afectado por el presente convenio las que para el año 2012 figuran en la tabla número 1, anexa a este convenio que serán repercutibles a todos los efectos establecidos en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o en el convenio general del sector que la sustituya, excepto la antigüedad que se regirá por lo establecido en el artículo 27.

A los efectos oportunos, se hace constar en referencia a la determinación de las cifras que aparecen en la antedicha tabla número 1, que:

—Se incorpora un incremento de 10 euros en la retribución mensual, o su equivalente en los trabajadores con retribución diaria, la cual viene a compensar y sustituir para todo el personal afectado por el presente convenio la denominada "Gratificación diciembre", regulada en el artículo 31 del anterior convenio, la cual se ve compensada y desaparece a todos los efectos.

—Y sobre esta tabla, fruto de la suma de 10 euros a los valores vigentes a 31 de diciembre de 2011, se incrementa en un 0,5%, que es el porcentaje de revisión pactado para 2012, y ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 45.

Para el año 2012 se acuerda un incremento de un 0,5% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2011, más el incremento de 10 euros mencionados en los párrafos anteriores.

Para el año 2013, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 45 del presente convenio (revisión salarial), se acuerda un incremento de un 0,6%.

Art. 26. Tablas salariales.

Anexo a este convenio se acompañarán tablas salariales con la especificación de grupos profesionales, así como niveles salariales existentes en cada uno de ellos, salario convenio, complementos y salario hora profesional.

Art. 27. Quinquenios.

En cuanto a quinquenios se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o convenio general del sector que la sustituya. Todos los quinquenios consolidados se abonarán a razón de un 5% por cada uno de ellos sobre la tabla número 2, resultando esta del 80% de la tabla número 1.

Art. 28. Gratificaciones extraordinarias.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias de treinta días calculadas sobre el salario base más la antigüedad que corresponda; su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas, el último mes del semestre de que se trate, en la forma siguiente: la primera, junto con la nómina del mes de junio, y la segunda, junto con la nómina del mes de diciembre.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se abonan.

Art. 29. Gratificaciones voluntarias.

Se mantienen las dos gratificaciones voluntarias de dieciséis días y medio (16,5 días), calculándose sobre la tabla número 1 del convenio más antigüedad en su caso.

Dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas en doce mensualidades, en un concepto denominado "Prorrata pagas extras", como complemento de vencimiento superior a un mes, siendo su período de devengo el año natural. Para las nuevas incorporaciones o bajas en plantilla, su abono será en proporción a los días trabajados.

Art. 30. Participación en beneficios.

Se mantiene la paga extraordinaria de beneficios de diecisiete días, calculándose sobre la tabla número 1 del convenio, más antigüedad en su caso.

Dicha gratificación será de diecisiete días, y se abonará prorrateada en doce mensualidades, en un concepto denominado "Prorrata pagas extras", como complemento de vencimiento superior a un mes, siendo su período de devengo el año natural. Para las nuevas incorporaciones o bajas en plantilla, su abono será en proporción a los días trabajados.

Art. 31. Plus de jefe de equipo.

Para los jefes de equipo se aplicará lo dispuesto en el artículo 79 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o convenio general del sector que la sustituya. Dicho plus se calculará sobre la tabla número 1.

Art. 32. Plus jornada de tarde.

Se establece un plus para el personal que lleva a cabo esta jornada, que será para 2012 de 1,45 euros por día efectivamente trabajado, sin tener en cuenta los sábados.

Para el año 2013, se revisará conforme a los incrementos pactados.

Art. 33. Adelanto incentivo.

Para el personal directo de montaje y conservación de la sucursal de Zaragoza, se establece este concepto que será de aplicación exclusiva, estableciéndose para el mismo las cantidades según tabla 6.

Para el año 2013, se revisará conforme a los incrementos pactados.

Art. 34. Plus penoso-tóxico-peligroso-personal directo sucursal Zaragoza.

Para los trabajos tóxicos, peligrosos, nocturnos, penosos se aplicará el porcentaje legal que proceda en cada caso, sobre los salarios de convenio según tabla número 1, incrementados con la antigüedad.

Este plus se reducirá a la mitad si estos trabajos tóxicos, penosos o peligrosos fueran superiores a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

Art. 35. Complemento puesto de trabajo.

1.º Complemento puesto de trabajo-sucursal de Zaragoza.

Para el personal directo de trabajos a pedido de la sucursal de Zaragoza, se abonará en concepto de "Complemento puesto de trabajo", los importes mensuales siguientes:

—Oficial 1.º: 133,46 euros/mes.

—Oficial 2.º: 116,77 euros/mes.

—Oficial 3.º: 100,04 euros/mes.

—Especialista: 50,04 euros/mes.

Cuando un/una trabajador/a de montaje, reparaciones, modernizaciones y transformaciones, deje de prestar servicios en esta actividad, dejará de percibir este complemento.

Con el percibo de este complemento puesto de trabajo y del plus penoso-tóxico-peligroso, se consideran compensadas y abonadas las especiales condiciones de trabajo en las que pudiera desarrollarse la prestación de servicios del personal de trabajo a pedido de la sucursal de Zaragoza.

Para el año 2013, se revisará conforme a los incrementos pactados.

2.º Complemento puesto de trabajo-personal de SDS adscrito a fábrica relacionado directamente con la producción y personal del almacén de repuestos existente en la fábrica.

Al personal de SDS adscrito a la fábrica relacionado directamente con la producción, así como al personal de la KG que presta sus servicios en el almacén de repuestos existente en la fábrica, se le harán efectivas las cantidades que se han calculado aplicando el 20% del valor diario del salario base más antigüedad, multiplicándose la cifra resultante por dieciocho días, y que en el año 2012 son las siguientes:

- Oficial 1.ª: 140,36 euros/mes.
- Oficial 2.ª: 138,64 euros/mes.
- Oficial 3.ª: 136,15 euros/mes.
- Especialista: 135,07 euros/mes.

El abono de tales cantidades absorbe y compensa en su integridad las especiales circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad que, en su caso y siempre dentro de la legalidad vigente, pudieran concurrir en el desarrollo de sus actividades por parte de los perceptores de este complemento, por lo que no cabrá ningún mayor desembolso por estos conceptos.

El pago de este complemento resulta compatible con la percepción de otros pluses de puesto de trabajo (nocturnidad, carretilla, control numérico, homologación soldadura, etc.), no relacionados con las circunstancias expresadas anteriormente.

Para el año 2013 las citadas cantidades se revisarán conforme a los incrementos pactados.

La regulación contenida en el presente apartado sustituye y deroga en su integridad el acta de acuerdo sobre esta materia de fecha 9 de junio de 2000, así como a sus precedentes de fechas 23 y 25 de julio de 1996, sin perjuicio de que el contenido de la misma contará con valor referencial a efectos de la interpretación y aplicación del presente apartado.

Art. 36. Complemento trabajo a pedido-sucursal de Zaragoza.

Para el personal directo de trabajos a pedido de la sucursal de Zaragoza, se abonará durante el año 2012 un complemento de 66,73 euros/mensuales en un concepto que se denominará "Complemento trabajo a pedido" y tendrá el carácter de consolidable.

Cuando un/una trabajador/a de montaje, reparaciones, modernizaciones y transformaciones, deje de prestar servicios en esta actividad, dejará de percibir este incentivo.

Para el año 2013, se revisará conforme a los incrementos pactados.

Art. 37. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán por descanso incrementando el número de horas extras realizadas por 1,5. Las fechas para dicha compensación serán propuestas por el/la trabajador/a para su aceptación por la dirección de la empresa. En el caso de no poder atender a la designación de fechas del/de la trabajador/a se abonarán tomando como base la del salario hora profesional que se señala en la tabla número 4 con el incremento del 50%, más los conceptos individuales que hasta ahora vienen computándose.

Se consideran horas extraordinarias de fuerza mayor las realizadas como prevención o reparación de siniestros y otros daños cuya no realización pueda producir perjuicios a la empresa o a terceros, y especialmente las de mantenimiento y reparación de máquinas productivas, instalaciones y edificios, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

Se consideran horas extraordinarias las necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno, puntas de producción y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Art. 38. Complementos salariales para el personal de oficinas.

1.º PLUS PERSONAL DE OFICINAS.

Para el personal de oficinas (técnicos y administrativos) que no perciba el concepto de "Mejora voluntaria absorbible", se abonará un plus que durante 2012 ascenderá a 49,78 euros/mensuales, en un concepto que se denominará "Complemento salarial personal" y tendrá el carácter de consolidable, según acta de fecha de 6 de julio de 2001.

Para el año 2013, se revisará conforme a los incrementos pactados.

2.º PLUS COLABORACIÓN.

Al personal de oficinas (técnicos y administrativos) se le abonará con carácter fijo un "Plus colaboración", que durante 2012 se liquidará conforme a los valores indicados en la tabla 3.

Este plus se verá incrementado por el efecto del nivel salarial dentro del correspondiente grupo profesional, así como por la antigüedad, con que cuente en cada momento cada uno de los perceptores del mismo.

Para el año 2013, se revisará conforme a los incrementos pactados.

La regulación contenida en el presente apartado sustituye y deroga en su integridad el punto 3.º del acta de acuerdo de fecha 28 de octubre de 1994, sin perjuicio de que el contenido de la misma contará con valor referencial a efectos de la interpretación y aplicación del presente apartado.

Art. 39. Suplido jornada verano.

Para el personal de oficinas (técnicos y administrativos), se abonará un plus de suplido jornada de verano, en la cuantía de 61,42 euros/mensuales durante 2012, en un concepto que se denominará "Suplido" y tendrá el carácter de consolidable, según acta de fecha 6 de julio de 2001.

Para el año 2013, se revisará conforme a los incrementos pactados.

Art. 40. Suplido cambio horario.

Como ampliación de lo dispuesto en el artículo 16, y según acta de fecha 26 de julio de 1995, para el personal de oficinas (técnicos y administrativos), se abonará un plus de suplido cambio de horario, en la cuantía de 99,77 euros/mensuales durante 2012, en un concepto que se denominará "Suplido" y tendrá el carácter de consolidable.

Para el año 2013, se revisará conforme a los incrementos pactados.

Art. 41. Plus control numérico.

Para el personal directo de producción, que ocupe puestos de trabajo con máquinas CNC, se abonará un plus de control numérico, en la cuantía durante 2012 de 4,01 euros por día efectivamente trabajado, en un concepto que se denominará "Plus control numérico", según acta de fecha 19 de julio de 1991.

Para el año 2013, se revisará conforme a los incrementos pactados.

Art. 42. Plus carretilla.

Para el personal directo de producción, que trabaje en puestos de trabajo en los que sea necesario el uso de las carretillas del tipo "transpalet", se abonará un plus de carretilla, en la cuantía durante 2012 de 4,01 euros por día efectivamente trabajado, en un concepto que se denominará "Plus carretilla", según acta de fecha 19 de julio de 1991.

Para el año 2013, se revisará conforme a los incrementos pactados.

Art. 43. Plus homologación soldadura.

Para el personal directo de producción que ocupe puestos de trabajo de soldadura y que además tenga la homologación de técnico de soldadura, se abonará un plus de homologación de soldadura, en la cuantía durante 2012 de 4,01 euros por día efectivamente trabajado, en un concepto que se denominará "Plus soldadura", según acta de fecha 19 de julio de 1991.

Para el año 2013, se revisará conforme a los incrementos pactados.

Art. 44. Plus de polivalencia.

Para el personal directo de producción de SDS y para el personal directo del almacén de repuestos de la KG, que no perciba plus de carretilla o plus de control numérico o plus homologación de soldadura, se abonará un plus de polivalencia en la cuantía durante 2012 de 1,59 euros por día efectivamente trabajado, en un concepto que se denominará "Plus polivalencia".

El abono de este plus será incompatible con el pago de cualesquiera de los pluses enumerados en el párrafo anterior, de forma que no se podrán percibir simultáneamente más de uno de tales pluses por una misma jornada de trabajo.

Para el año 2013, se revisará conforme a los incrementos pactados.

Art. 45. Revisión salarial.

- 2012: Se aplicará al final de dicho ejercicio, concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicará en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.
- 2013: Se aplicarán idénticos términos a los recién señalados para el año 2012.

CAPITULO VI

INCENTIVOS

Art. 46. Primas e incentivos a la producción y rendimientos del personal de fábrica.

Primero. — INCENTIVO DIRECTO DE FÁBRICA.

El incentivo directo de fábrica está basado en el sistema que se establece a continuación, de forma que los valores y coeficientes resultantes son los que están detallados en los anexos.

1. Tablas.

Tabla A: Refleja los valores tabulados de la curva de incentivos relacionando euros en función de la actividad; única y exclusivamente tendrá validez el 140 con valor durante 2012 de 0,68 euros. Este valor se verá incrementado con el mismo porcentaje que el resto de los conceptos de convenio.

Tabla B: Relaciona los coeficientes de conversión de los euros de la tabla A en función del nivel salarial dentro del grupo profesional correspondiente y de la antigüedad.

2. Sistema de cálculo.

—Cálculo de la actividad. La actividad será fija y del 140%.

—Cálculo importe incentivo. Según la actividad y de acuerdo con la tabla A, obtenemos el precio hora de la categoría referencia base.

Al precio hora obtenido se le aplica el factor de conversión de la tabla B, en función de su categoría y antigüedad, generando un nuevo valor hora.

Al valor hora convertido, se le aplican las horas reales invertidas por bono, para obtener el importe de incentivo a percibir.

3. Bonos.

3.1. Bonos sin transformación de materiales (grupo auxiliar): Son bonos sin tiempo concedido asignado. Se liquidarán a una actividad del 140%.

3.2. Bonos con transformación de materiales: Son bonos sin tiempo concedido asignado: Se liquidarán a una actividad del 140%.

3.3. Bonos con tiempo estimado provisional: Se liquidarán a una actividad del 140%.

Segundo. — INCENTIVO COLECTIVO DEL PERSONAL DE FÁBRICA.

Exclusivamente al personal de SDS adscrito a la fábrica, relacionado directamente con la producción, así como al personal del almacén de repuestos existente en la fábrica, se le abonarán las cantidades que para el año 2012 constan en la tabla 5.

Para el año 2013, se revisarán conforme a los incrementos pactados.

El abono de estas cantidades representa un compromiso de empresa y trabajadores de mantener y mejorar la productividad existente en las diversas áreas productivas de la empresa.

En aras de la consecución de tal objetivo, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

El contenido del presente apartado sustituye y deroga en su integridad el acta de acuerdo sobre esta materia suscrito el 13 de enero de 2004, sin perjuicio de lo cual mantendrá valor referencial a efectos de la interpretación y aplicación del presente apartado.

Art. 47. *Aumento de productividad.*

Ambas partes, conscientes de la necesidad de aumentar la productividad durante la vigencia del convenio, acuerdan adoptar cada una de ellas los medios necesarios que estén a su alcance para conseguir dicho objetivo, mediante el mantenimiento de una actividad laboral normal productiva.

Para ello la empresa y el comité de empresa de mutuo acuerdo, podrán determinar aquellas medidas que mejoren la productividad y la organización del trabajo.

Asimismo, los trabajadores aplicarán sus conocimientos y habilidades en la misma medida que los vienen aplicando hasta el día de hoy, y de acuerdo con la formación específica que recibían.

En el caso que algún área de trabajo presentase índices de productividad inferiores a los actuales, la empresa y el comité de empresa analizarán dicho descenso para determinar las causas que han motivado la reducción de la productividad, y en su caso definir las medidas necesarias para recuperar los niveles de producción anteriores, en el plazo de tiempo más breve posible.

CAPITULO VII

MEJORAS SOCIALES

Art. 48. *Licencias y permisos.*

Los/las trabajadoras/as, previo aviso de ser posible y con la adecuada justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en todos los conceptos por los motivos y tiempo que se especifican a continuación:

A) Matrimonio: Dieciocho días naturales.

B) Matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos: Un día natural.

C) Alumbramiento de esposa: Tres días naturales, dos a partir del hecho causante y uno a elección del/de la trabajador/a dentro de los treinta días siguientes.

D) Enfermedad grave, accidente u hospitalización de:

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

- Parientes de primer de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

- Parientes de segundo de consanguinidad o afinidad: Un día natural.

Si el sujeto que da derecho al disfrute de la licencia contemplada en este apartado quedara ingresado en una UVI/UCI, en la que existan restricciones en cuanto a los horarios de visita, y en tanto en cuanto permanezca internado en la misma, la licencia se fraccionará a petición del interesado, en cuanto a su disfrute en medios días naturales, previa comunicación a la empresa.

En todo caso, previa comunicación del interesado el disfrute de la licencia prevista en este apartado se podrá efectuar dentro de los diez días naturales subsiguientes al hecho causante de la misma, siempre y cuando se mantenga la causa de tal disfrute y a elección del trabajador.

E) Muerte de:

- Cónyuge o hijos: Cinco días naturales.

- Parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días naturales.

- Parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad: Un día natural; si se trata de hermano, dos días naturales.

F) Traslado de domicilio habitual que implique traslado de mobiliario: Un día natural; cuando haya cambio de localidad, dos 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/las trabajadoras/as 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, con los hijos al médico pediatra de la Seguridad Social y acompañamiento a familiares de primer grado al médico de la Seguridad Social, veinticuatro horas al año.

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

Igualmente se reconocerán los mismos derechos en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

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

Las licencias serán aumentadas en un día natural, como mínimo, 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:

- Primer grado: padres e hijos.

- Segundo grado: nietos, abuelos y hermanos.

- Tercer grado: bisabuelos, biznietos, tíos y sobrinos.

Art. 49. *Ausencias del trabajo.*

Las ausencias del trabajo deberán justificarse de acuerdo con lo que establece la legislación vigente, y en todo caso podrá la empresa exigir la debida justificación.

En los casos de faltas de asistencia injustificadas llevarán consigo la pérdida de devengos en cantidad equivalente a los que la empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social y mutualismo laboral correspondiente a los días de ausencia injustificada, con independencia a las sanciones disciplinarias a que hubiera lugar.

Ante los casos que puedan existir de simulación de enfermedad y de absentismo no justificado, la empresa adoptará las medidas que crea convenientes en evitación de los mismos.

Art. 50. *Prestaciones empresariales en baja por accidente laboral y enfermedad.*

1. Personal de la fábrica:

Se liquidarán de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, complementando la empresa hasta el 100% desde el primer día de baja por accidente laboral.

En los casos de baja por enfermedad la empresa complementará la prestación que abona la Seguridad Social a partir del octavo día de baja hasta el 100% de la base de cotización a la Seguridad Social correspondiente al mes anterior a producirse la baja por incapacidad temporal no debiendo producirse descuento alguno, en relación a la IT, al percibirse las pagas extraordinarias o de beneficios, posteriores a la misma. El pago de este complemento estará supeditado a que el absentismo acumulado del año por enfermedad, accidente, 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 la presentación de la solicitud ante el INSS, ni las ausencias por maternidad, ni los permisos retribuidos establecidos en el artículo 48.

Igualmente, y en relación asimismo a los períodos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común referidos en los dos párrafos anteriores, exclusivamente en el primer proceso del año de tales características que curse un trabajador, la empresa complementará los conceptos salariales fijos hasta el 100% durante los dos primeros días de dicho proceso.

La regulación contenida en el párrafo anterior supone la plasmación en el texto del convenio de una práctica consuetudinaria, la cual se ha venido aplicando con anterioridad por parte de la empresa, quedando sin efecto cualesquiera otras regulaciones de cualquier índole que aborden esta materia.

De común acuerdo, empresa y representantes de los/las trabajadores/as elegirán la clínica para los casos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en tanto subsista la actual condición de empresa autoaseguradora.

2. Personal de la sucursal:

Se estará a lo dispuesto a este respecto en el artículo 3.º, apartado C, del Acuerdo suscrito entre Schindler, S.A., y su Comité Intercentros con fecha 13 de junio de 2008.

Art. 51. *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 una póliza de seguro, con efecto 1 de enero de 2009, y 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.

Art. 52. *Ayudas por razón de hijos con capacidad disminuida.*

La empresa, a su exclusiva costa, dotará anualmente una bolsa de 8.000 euros destinada a la ayuda en la formación o educación especializada de hijos de hasta 18 años que estén a cargo de empleados que, conforme a lo declarado en resolución firme por el correspondiente órgano administrativo competente para ello, se encuentren afectados de una discapacidad.

El reintegro de tales gastos se efectuará contra presentación de la oportuna factura o justificante de pago, con el límite máximo de 80 euros mensuales por empleado e hijo, sin que un mismo hijo pueda causar derecho a la percepción de dos ayudas por estar ambos progenitores en plantilla. Será igualmente causa de exclusión del pago de la ayuda el que el hijo tenga reconocida por el INSS, con base en la discapacidad, una incapacidad permanente que le dé derecho a percibir una pensión mensual.

Adicionalmente, y sin perjuicio de que la empresa siga prestando ayuda, en número y cuantía discrecional, a los/las trabajadores/as padres de hijos de hasta

18 años a su cargo afectos de discapacidad psíquica que la soliciten, con base en gastos extraordinarios por razón del cuidado y educación de los mismos, la empresa abonará, durante el tiempo que permanezcan en plantilla, la cuota anual de aquellos/las trabajadores/as con hijos de hasta 18 años a su cargo afectos de discapacidad psíquica que se den de alta como mutualistas de número en la Mutua de Previsión Social para Ayuda a Discapacitados.

Art. 53. Préstamos.

La empresa concederá préstamos a un interés del euríbor mensual en el momento de la solicitud del préstamo y por cuantía no superior a 5.000 euros, a aquellos/las trabajadores/as 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 imprescindible, a juicio de la empresa. La amortización de estos préstamos se hará por meses y en ningún caso será superior a cinco años desde la fecha de su concesión. El número máximo de préstamos por año natural será de treinta.

Art. 54. Acoplamiento transitorio de trabajadoras embarazadas.

Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar su acoplamiento transitorio dentro del centro de trabajo de su residencia, a otras funciones más acordes con su estado.

La concesión de este acoplamiento transitorio conllevará la prohibición de realizar trabajos nocturnos y horas extraordinarias.

La incorporación al trabajo después del período de descanso posterior al parto dará por terminado el acoplamiento transitorio.

Art. 55. Reconocimiento médico y visitas médicas.

1.º Reconocimiento médico.

Se realizarán determinaciones periódicas de nivel de glucosa, colesterol, ácido úrico, triglicéridos, etc., en orina y sangre, exploración de pulmón y corazón, medida de tensión arterial, exploraciones de oídos y revisión de la vista.

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

En el reconocimiento médico se efectuarán audiometrías y reconocimientos físicos de columna y, a los mayores de 45 años, electrocardiograma. Bajo el criterio del médico se efectuarán electroencefalogramas.

El reconocimiento médico anual, en base a los criterios del servicio médico, se efectuará de una sola vez y el resultado se comunicará a la mayor brevedad posible al trabajador/a.

2.º Visitas médicas.

La empresa facilitará a todo el personal que lo precise, durante la jornada de trabajo, el transporte necesario para que puedan trasladarse a los médicos de cabecera y/o médicos especialistas de la Seguridad Social, en el caso de no hacer uso de los servicios médicos.

Para ello todos los/las trabajadores/as que tengan necesidad de esta atención médica externa deberán comunicarlo el día anterior, salvo supuestos justificados, al Departamento de Recursos Humanos, que realizará las previsiones de transporte en base a los horarios siguientes con salida en el recinto fabril:

- 8:05 horas: Transporte pactado.
- 9:30 horas: Transporte pactado.
- 10:30 horas: Transporte pactado.
- 11:30 horas: Transporte pactado.
- 12:30 horas: Transporte pactado.
- 13:30 horas: Transporte pactado.
- 14:40 horas: Transporte pactado.
- 17:05 horas: Transporte pactado.
- 18:05 horas: Transporte pactado.

Las únicas paradas que se realizarán con este servicio serán: Plaza de Utrillas y plaza de Aragón.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores el transporte necesario, para el retorno al recinto fabril.

La empresa asumirá el medio de transporte necesario para todos los/las trabajadores/as que requieran atención médica externa diagnosticada por el servicio médico de la compañía.

Asimismo la empresa pondrá a disposición de los trabajadores el transporte necesario para atender únicamente aquellas obligaciones legales de carácter inexcusable, entendiendo como tales exclusivamente las citaciones judiciales y las citaciones de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.

Art. 56. Servicio de transporte para el personal del recinto fabril.

La empresa pondrá a disposición de los/las trabajadores/as un servicio gratuito de transporte a la entrada y a la salida del trabajo mediante rutas de autocares subcontratados.

Para realizar este servicio se establecen las siguientes rutas:

A) Personal de jornada continuada: Se establecen tres rutas por turno con el recorrido y horarios que se indican en los anexos adjuntos referenciados con el número 1.

B) Personal de jornada partida: Se establecen cuatro rutas con el recorrido y horarios que se indican en los anexos adjuntos referenciados con el número 2.

C) Personal de jornada partida: Se establece una ruta adicional de traslado desde el recinto industrial a determinados puntos de Zaragoza según anexo que se adjunta referenciado con el número 3.

D) Los horarios de los autocares han sido determinados con un margen de diez minutos en la entrada y en la salida respecto al horario oficial de trabajo.

Asimismo, los horarios reflejados son “como de referencia” por lo que todo empleado deberá encontrarse con el tiempo de antelación suficiente en la parada que vaya a hacer uso de este servicio.

Para todo el personal que su domicilio se encuentre ubicado fuera de las rutas establecidas, bien sea en el extrarradio o fuera del término municipal de Zaragoza, la empresa abonará por día trabajado, con efecto retroactivo a 1 de enero de 2012, la cantidad de 0,19 euros por 20 kilómetros.

El precio del kilometraje siempre será el establecido por el Ministerio de Economía y Hacienda como exento de tributación por IRPF.

Cada tres meses se revisarán las rutas para adecuarlas a una mejor operatividad en el servicio siempre y cuando sea igual o mejore al que se presta en ese momento.

Todas las demoras o retrasos en el servicio de transporte de autocares, no imputable a los/las trabajadores/as, serán con cargo a la empresa.

Para el personal en situación de reducción de jornada por maternidad la empresa asumirá el transporte necesario en función del horario de trabajo pactado.

Art. 57. Servicio de comedor y almuerzos en el recinto fabril.

1.º Servicio de comedor.

La empresa pondrá a disposición del personal un servicio de comida subcontratado dentro del recinto industrial.

Todo el personal de jornada partida podrá acceder a este servicio los turnos que seguidamente se indicarán.

Todo el personal de jornada continuada podrá acceder a este servicio siempre y cuando se utilice fuera de su horario de trabajo y dentro del horario establecido de modo general.

El horario del comedor será el siguiente:

—De lunes a jueves, de 13:00 a 15:00 horas.

—Los viernes, de 13:00 a 14:30 horas.

—Días de julio y agosto y jornada intensiva, de 13:00 a 14:30 horas.

La empresa subvencionará este servicio de comida de tal forma que cada empleado abonará durante 2012 la cantidad de 1,81 euros por menú.

A partir de 1 de enero de 2013 y años sucesivos el coste del menú para el empleado se incrementará con el IPC del año anterior.

Estos precios y sus cláusulas de revisión se mantendrán siempre y cuando continúe vigente el contrato suscrito con el proveedor actual. No obstante, en el supuesto de finalización del contrato actual o de rescisión del mismo que obligara a negociar este servicio con otra compañía, la empresa se compromete a negociar las mejores condiciones económicas y de servicio. La empresa mantendrá la subvención de un 50% del coste del menú.

2.º Servicio de almuerzo.

Para el personal de jornada continuada que presta sus servicios en el recinto fabril, y de lunes a viernes, en el tiempo de descanso (10:15 a 10:30 horas) la empresa pondrá a disposición de este personal un servicio de bocadillos subvencionando a la empresa al 50% del coste del bocadillo.

La regulación contenida en el apartado 2.º del artículo 55, incluidos los anexos que se citan en el mismo, así como en los artículos 56 y 57, sustituyen y derogan en su integridad el acta de acuerdo de fecha 19 de junio de 2006, si bien el mismo mantendrá valor meramente referencial en orden a la interpretación y aplicación de los antedichos preceptos.

CAPITULO VIII

PREMIOS Y SANCIONES

Art. 58. Medallas.

Para estimular la vinculación de los/las trabajadores/as a la empresa y despertar en los mismos el espíritu de superación de esta, todo/a 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 del/de la trabajador/a correspondientes al año natural y actualizadas si procede según la revisión salarial establecida en el artículo 45, en que cumpla los veinticinco años de permanencia en la empresa, con exclusión de las horas extraordinarias, 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.

Los/las trabajadores/as que hubieran permanecido en la plantilla de la empresa ininterrumpidamente durante un período 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.

Todo/a trabajador/a que llevando treinta años en la plantilla de la empresa, por efecto de una situación de invalidez, tuviera que causar baja en la misma se le aplicarán los beneficios establecidos en el párrafo segundo.

Asimismo, todo/a trabajador/a que llevando treinta años en la plantilla falleciera, a sus herederos se les aplicarán los beneficios establecidos en el párrafo segundo.

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.

Art. 59. Sanciones.

El presente acuerdo sobre conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/las trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Art. 60. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Art. 61. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/de la trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los/las compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Art. 62. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un/a compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada, causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/las trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Art. 63. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose en baja el/la trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Art. 64. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:
—Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
—Amonestación por escrito.
—Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
—Amonestación por escrito.
—Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
—Despido.

Art. 65. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: Diez días.
- b) Faltas graves: Veinte días.
- c) Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX**CALIDAD TOTAL****Art. 66. Calidad total.**

La compañía tiene el proyecto de implantar un sistema de calidad total en todas las áreas de la misma, como una condición básica e indispensable para su adecuación a las directrices del Mercado Común Europeo y para su adecuación a las crecientes exigencias del mercado en este sentido.

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.

CAPITULO X

FORMACIÓN

Art. 67. *Formación.*

La formación continua de los/las trabajadores/as, es un objetivo de las partes de este convenio por consiguiente se acuerda:

La dirección de la empresa se compromete a adherirse a los planes agrupados subvencionados por FORCEM que solicite el comité de empresa en un porcentaje estimado del 10% de la plantilla afectada por el convenio colectivo.

La dirección de la empresa pondrá en conocimiento del comité de empresa, con la mayor antelación posible, los planes de formación.

Todo el personal afectado por el convenio colectivo tiene la posibilidad de solicitar, a través de la jefatura de sección o de departamento, la formación que crea necesaria para el mejor desarrollo de su trabajo, peticiones que se tendrán en cuenta para la elaboración del plan de formación del siguiente año.

Uno de los objetivos de la formación es el de hacer el trabajo estimulante así como el de proporcionar suficientes oportunidades para mejorar, refrescar y actualizar las habilidades en el trabajo actual, potenciando la polivalencia.

Para ello se definirán de acuerdo a las necesidades relacionadas con el logro de los objetivos de cada dirección, planes de formación que desarrollen los conocimientos para que las personas que estén dispuestas, tengan la oportunidad de mejorar y actualizar sus habilidades.

De esta manera la formación continua favorece no sólo el desarrollo personal sino también la comunicación y por tanto la participación en los objetivos de la compañía.

CAPITULO XI

SUCURSAL DE ZARAGOZA

Art. 68. *Servicio de asistencia permanente (SAP) para la plantilla de Zaragoza.*

1. HORARIO DE TRABAJO.

a) El horario laboral será el siguiente:

• De lunes a viernes:

—Mañanas, de 8:13 a 12:49 horas.

—Tardes, de 15:00 a 18:15 horas.

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 12:30 a 15:30 horas.

—De 18:00 a 21:00 horas.

• Sábados:

—De 8:15 a 18:20 horas. (Se dispondrá de una hora para comida, según servicio).

El personal que efectúe este horario percibirá por cada día que trabaje en esta jornada durante 2012 la cantidad de 23,49 euros diarios de lunes a viernes y la cantidad de 38,23 euros para el sábado.

c) 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.

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.

2. SERVICIOS DE DISPONIBILIDAD.

a) 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 punto 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 centro de control.

El personal que efectúe este servicio, por el hecho de esta disponibilidad, percibirá la durante 2012 la cantidad de 262,23 euros en cómputo semanal por las siete nocturnidades de viernes a viernes.

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.

b) Disponibilidad en domingos y festivos.

En aquellos centros de trabajo donde a juicio de la empresa sea necesaria la atención de averías en domingo 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) punto 1.

Este servicio consistirá en estar disponible y localizable para atender las llamadas y resolver avisos que le sean transmitidos vía centro de control.

El personal que efectúe este servicio en festivos percibirá durante 2012 la cantidad de 70,13 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.

El personal que efectúe servicio en los días 25 de diciembre (Navidad) y/o 1 de enero (Año Nuevo) percibirá en 2012 la cantidad de 102,26 euros por cada uno de ellos. Las horas dedicadas a la atención de cualquier intervención solicitada se abonarán de acuerdo con los valores definidos para las horas extraordinarias.

c) 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 punto 1.

3. DISPONIBILIDAD ESPECIAL.

Se establece un servicio de disponibilidad de asistencia permanente, de forma que una vez concluida la jornada laboral el trabajador quedará disponible para realizar los avisos que haya registrados, de manera que no quedarán avisos para el día siguiente sin cumplimentar, salvo aquellos que se justifiquen al jefe de zona. Caso de no existir avisos, el trabajador únicamente estará localizable mediante el centro de control y dispuesto a realizar el servicio que pudiera serle comunicado.

• De lunes a viernes:

—Tardes de 18:15 a 21:15 horas.

• Sábados:

—Tardes de 9:00 a 21:00 horas. (Se dispondrá de una hora para comida, según servicio).

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

El personal que efectúe este servicio percibirá por cada día que trabaje durante 2012 la cantidad de 38,80 euros diarios de lunes a viernes y la cantidad de 70,13 euros para el sábado.

4. INCREMENTOS.

A partir del año 2013 y en años sucesivos, los conceptos económicos contenidos en las cláusulas anteriores 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 hayan sido aplicados 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.

Art. 69. *Servicio de asistencia permanente (SAP) para la plantilla de Zaragoza, que presta servicios en Teruel.*

1. HORARIO DE TRABAJO.

a) El horario laboral será el siguiente:

• De lunes a viernes:

—Mañanas, de 8:13 a 12:49 horas.

—Tardes, de 15:00 a 18:15 horas.

2. SERVICIOS DE DISPONIBILIDAD.

a) Disponibilidad para atención de avisos que se reciban fuera de la jornada citada en el punto 1.

• De lunes a viernes, de 18:15 a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2012 la cantidad de 10,30 euros por día.

• Sábados, de 12:45 a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2012 la cantidad de 29,43 euros por cada sábado trabajado.

• Domingos y festivos, de 11:30 a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2012 la cantidad de 36,78 euros por cada domingo o festivo.

• Los días 25 de diciembre (Navidad) y 1 de enero (Año Nuevo), de 11:30 a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá en 2012 la cantidad de 61,35 euros por cada día.

b) A fin de atender las emergencias (persona atrapada) en toda el área de influencia, se acuerda el servicio de disponibilidad durante las horas no cubiertas en los puntos anteriores, estableciendo por esta disponibilidad la compensación siguiente:

- De lunes a domingo, 14,71 euros día durante 2012.

c) Las horas dedicadas a la atención de cualquier intervención solicitada y efectuada en horario de disponibilidad se abonarán de acuerdo con los valores definidos para las horas extraordinarias.

d) Dado que los compromisos con los clientes implican la necesidad de cubrir con carácter 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 punto 1.

3. INCREMENTOS.

A partir del año 2013 y en años sucesivos, los conceptos económicos contenidos en las cláusulas anteriores 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 hayan sido aplicados 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.

4. RESERVA.

En el caso que este servicio no fuera aceptado por nuestros clientes, la empresa queda en libertad de poder prescindir del servicio, anulando el presente acuerdo, o negociar el acuerdo correspondiente en su caso.

Art. 70. Servicio de asistencia permanente (SAP) para la plantilla de Zaragoza que presta servicios en Calatayud.

1. HORARIO DE TRABAJO.

a) El horario laboral será el siguiente:

- De lunes a viernes:
—Mañanas, de 8:13 a 12:49 horas.
—Tardes, de 15:00 a 18:15 horas.

2. SERVICIOS DE DISPONIBILIDAD.

a) Disponibilidad para atención de avisos que se reciban fuera de la jornada citada en el punto 1.

- De lunes a viernes, de 18:15 a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2012 la cantidad de 10,30 euros por día.

- Sábados, de 12:45 a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2012 la cantidad de 29,43 euros por cada sábado trabajado.

- Domingos y festivos, de 11:30 a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2012 la cantidad de 36,78 euros por cada domingo o festivo.

• Los días 25 de diciembre (Navidad) y 1 de enero (Año Nuevo), de 11:30 a 22:00 horas.

El personal que efectúe este servicio percibirá en 2012 la cantidad de 61,35 euros por cada día.

b) A fin de atender las emergencias (persona atrapada) en toda el área de influencia, se acuerda el servicio de disponibilidad durante las horas no cubiertas en los puntos anteriores estableciendo por esta disponibilidad la compensación siguiente:

- De lunes a domingo, 14,71 euros por día durante 2012.

c) Las horas dedicadas a la atención de cualquier intervención solicitada y efectuada en horario de disponibilidad se abonarán de acuerdo con los valores definidos para las horas extraordinarias.

d) Dado que los compromisos con los clientes implican la necesidad de cubrir con carácter 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 punto 1.

3. INCREMENTOS.

A partir del año 2013 y en años sucesivos, los conceptos económicos contenidos en las cláusulas anteriores 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 hayan sido aplicados 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.

4. RESERVA.

En el caso que este servicio no fuera aceptado por nuestros clientes, la empresa queda en libertad de poder prescindir del servicio, anulando el presente acuerdo, o negociar el acuerdo correspondiente en su caso.

Art. 71. Servicio de asistencia permanente (SAP)-escaleras mecánicas y rampas para la plantilla de Zaragoza.

1. HORARIO DE TRABAJO.

a) El horario laboral será el siguiente:

- De lunes a viernes:
—Mañanas, de 6:00 a 13:49 horas.

Por prestar servicios en este horario de trabajo se percibirá durante 2012 la cantidad de 98,93 euros/mensuales.

2. SERVICIOS DE DISPONIBILIDAD.

a) Disponibilidad para atención de avisos que se reciban fuera de la jornada citada en el punto 1.

- De domingo a jueves, de 14:00 a 22:00 horas.
- Los viernes, de 14:00 a 3:00 horas del día siguiente.
- Los sábados, de 10:00 a 3:00 horas del día siguiente.

Dado que el horario de este servicio lo determinarán las exigencias del centro el mismo podrá alterarse pero siempre en referencia a las exigencias de apertura del centro que lo exija.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2012 la cantidad de 38,18 euros por cada día de disponibilidad de lunes a jueves, 84,65 euros por cada viernes o sábado disponible, y 80,75 euros por cada domingo o festivo disponible.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero, el personal que efectúe este servicio percibirá en 2012 la cantidad de 102,26 euros por cada día.

b) Las horas dedicadas a la atención de cualquier intervención solicitada y efectuada en horario de disponibilidad se abonarán de acuerdo con los valores definidos para las horas extraordinarias.

c) Dado que los compromisos con los clientes implican la necesidad de cubrir con carácter 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 punto 1.

3. INCREMENTOS.

A partir del año 2013 y en años sucesivos, los conceptos económicos contenidos en las cláusulas anteriores 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 hayan sido aplicados 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.

4. RESERVA.

En el caso que este servicio no fuera aceptado por nuestros clientes, la empresa queda en libertad de poder prescindir del servicio, anulando el presente acuerdo, o negociar el acuerdo correspondiente en su caso.

Art. 72. Personal directo de mantenimiento-complemento salarial puesto de trabajo para la plantilla de Zaragoza.

1. Personal directo de mantenimiento.

El personal directo de mantenimiento de ascensores percibirá un complemento salarial puesto de trabajo, por finalizar todos aquellos avisos/trabajos:

a) Que se estén realizando en el momento de la finalización de la jornada diaria de trabajo.

b) Avisos que se reciban en los quince últimos minutos de la jornada de trabajo.

Con este complemento se pretende que aquellos avisos/trabajos que se realicen coincidiendo con el final de la jornada diaria no se interrumpen y se continúen al día siguiente, sino que se finalicen en el día.

Se percibirá por día de trabajo, independientemente que se deba prestar o no el trabajo referido en este artículo, durante 2012 la cantidad por día de:

- Oficial 1.ª: 3,88 euros.
- Oficial 2.ª: 3,80 euros.
- Oficial 3.ª: 3,62 euros.

Quedará excluido de este complemento, el personal afectado por el servicio de asistencia permanente (disponibilidad nocturna, disponibilidad en domingos o festivos y disponibilidad especial).

2. Incrementos.

A partir del año 2013 y en años sucesivos, los conceptos económicos contenidos en las cláusulas anteriores 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 hayan sido aplicados 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.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 73. Servicio de atención continuada para la plantilla que presta sus servicios en el almacén de repuestos existente en el recinto fabril de Zaragoza.

1.º Servicios de disponibilidad.

a) Dado que los compromisos de las diferentes sucursales de la red de operaciones con sus clientes implican la necesidad de estas de cubrir, con carácter

permanente e inexcusable, los servicios de atención de averías, permanencias y disponibilidad, ambas partes se comprometen a garantizar, de igual modo y en todo momento, el suministro de los repuestos necesarios a las sucursales para que puedan dar convenientemente dichos servicios, siendo tal prestación del servicio de suministro llevada a cabo conforme a lo establecido en el presente artículo.

b) Dada la actividad a que se dedica este departamento y la necesidad de dar mejor cobertura a sus clientes, se acuerda que la dirección de la empresa podrá asignar el personal necesario para cumplir el horario reflejado en el apartado d, de forma que a cada persona asignada le afecte como máximo una semana de cada cinco.

La designación de los trabajadores que presten este servicio la realizará la empresa entre el personal que voluntariamente manifestare su disposición a prestarlo. Conscientes ambas partes del carácter inexcusable del mismo, y para el caso de que no existiese personal que voluntariamente se prestare a realizarlo, la empresa designará, con carácter vinculante y con criterios de equidad, los trabajadores que hayan de desarrollar tal servicio.

c) Los calendarios de turnos se establecerán por trimestres anticipados.

d) El servicio de atención cubriría el horario siguiente:

—Sábados, domingos y festivos:

—De 8:00 a 22:00 horas.

Este servicio consistirá en estar disponible y localizable los sábados, domingos y festivos, y ello con el fin de atender las llamadas y resolver los avisos que le sean transmitidos vía teléfono móvil.

El personal que efectúe este servicio percibirá durante 2012 la cantidad de 82,49 euros por cada día, ya sea sábado, 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.

f) Ante la llamada de un aviso, se deberá personar en empresarium en el plazo máximo de tiempo de una hora por sus propios medios. Una vez allí, activará los sistemas del almacén y preparará el correspondiente repuesto para ser expedido. Contactará con la compañía de mensajería homologada, realizará la expedición de la mercancía e informará telefónicamente al peticionario.

g) El personal que efectúe este servicio percibirá por liquidación de gastos la cantidad de 25 kilómetros por aviso realizado, al precio de 0,19 euros/kilómetro.

A partir del año 2013 y en años sucesivos, los conceptos económicos contenidos en las cláusulas anteriores serán revisados en el mes de enero conforme a los incrementos pactados en el presente convenio colectivo.

La regulación contenida en este artículo sustituye y deroga en su integridad el acta de acuerdo de fecha 23 de diciembre de 2009, si bien el mismo mantendrá valor meramente referencial en orden a la interpretación y aplicación del presente precepto.

Art. 74. 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, antes de someterse a los procedimientos del SAMA se convocará a la comisión paritaria marcando un máximo de cinco días para un posible acuerdo; si este período finalizara sin acuerdo, se estará a lo establecido en los procedimientos del SAMA 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 párrafo final del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 75. Norma supletoria.

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio, se estará al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 o convenio del sector que la sustituya, que ambas partes aceptan como norma pactada.

Cualquier modificación legal vigente en el presente convenio colectivo no afectará al contenido obligacional y normativo del mismo, salvo en cuestiones que tengan naturaleza jurídica de derecho necesario y mínimo.

Art. 76. Jubilación parcial para el personal sujeto al presente convenio al que no le resulte de aplicación la regulación contenida a este respecto en acuerdo de fecha 13 de junio de 2008 alcanzado entre la empresa y el Comité Intercentros.

Ambas partes coinciden en resaltar las ventajas que para los trabajadores suponen el poderse acoger a la jubilación parcial, como figura jurídica que posibilita el acceder a la situación de jubilación plena de forma progresiva, comportando igualmente, desde la perspectiva del trabajador relevista, un instrumento de creación de empleo o de mejora de la estabilidad en el mismo del personal vinculado a la compañía mediante una relación laboral por tiempo determinado.

Por ello, y sin perjuicio del principio de mutuo acuerdo que rige en esta materia y del estricto cumplimiento por el trabajador que quiera jubilarse parcialmente de la totalidad de requisitos establecidos legalmente para ello, la empresa adquiere el compromiso de, en la medida de sus posibilidades atendidas las circunstancias concurrentes en cada momento, atender favorablemente la mayor cantidad posible de peticiones de jubilación parcial que se formulen por parte de los trabajadores en situación de poder acceder a la misma y, en caso de no poderse atender la petición en el momento que se formula, se acce-

derá favorablemente a ella tan pronto las circunstancias así lo permitan, y ello con prioridad sobre peticiones posteriores formuladas por trabajadores en similares condiciones a las del peticionario al que se le denegó su solicitud inicialmente.

Art. 77. Composición del comité de seguridad y salud por la parte social.

A modo de mejora de la regulación legal existente a nivel general en esta materia, se permitirá que dos de los cuatro delegados de prevención que integren, por la parte social, el comité de seguridad y salud puedan no ostentar la condición de representantes legales de los trabajadores (ni unitarios ni sindicales).

Para ello será requisito imprescindible que tales posibles delegados de prevención no representantes legales de los trabajadores acrediten, de forma suficiente, el contar con una formación contrastada y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.

El tiempo invertido por los mismos en el desarrollo de cualesquiera actividades asociadas al desarrollo de las funciones de delegado de prevención requerirá el que, con acreditación escrita en cada ocasión que ello resulte necesario, uno o varios representantes legales de los trabajadores cedan con cargo a su crédito horario sindical las horas necesarias, sin que dicha cesión se pueda extender a supuestos distintos al concreto y específico contemplado en el presente precepto.

Sin perjuicio de lo anterior, y en cuanto no resulte incompatible con ello, tales delegados estarán sometidos al mismo régimen de obligaciones, derechos y garantías que el resto de delegados de prevención que sí cuenten con la condición de representante legal de los trabajadores.

Disposición transitoria primera

Las referencias del presente convenio a la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica se entienden efectuadas en tanto no exista un convenio general del sector, por lo que en el momento en que este se firmase, se entendería que sustituye a todos los efectos, y en cuanto la contradiga, a la Ordenanza mencionada con aplicación en la actualidad.

Disposición transitoria segunda

Las cantidades compensatorias que respecto del año 2012 se reseñan en el texto del presente convenio por la realización de actividades inherentes al SAP, servicio de asistencia permanente, son el resultado de aplicar una minoración de un 15% sobre las cuantías que, en tal concepto, se han venido abonando por dichas actividades realizadas desde el mes de enero de 2012 hasta julio del mismo año, habiéndose determinado éstas últimas mediante la aplicación de la media ponderada a las correspondientes al año 2011.

Tomando en cuenta dicha minoración, y dada la fecha de efectos iniciales fijada en el artículo 3 del presente convenio, se generan en consecuencia cantidades deudas para los trabajadores que han percibido tales compensaciones por actividades inherentes al SAP realizadas durante 2012, acordándose que, previa petición individual de cada uno de tales trabajadores, se estudiará el modo en que el reintegro de dichas cantidades adeudadas a la empresa se pueda realizar del modo menos gravoso para el empleado, estableciéndose un descuento mensual de 100 euros hasta que la regularización se complete en su integridad.

En cualquier caso, y reiterando lo ya expuesto en la regulación a este respecto, se hace constar que las compensaciones en concepto de horas extras, devengadas por prestación de servicios efectivos durante el desarrollo del SAP cuando haya lugar a ello, no se verán afectadas por minoración alguna, no generándose en consecuencia cantidades deudas para los trabajadores.

Disposición transitoria tercera

En aplicación de la normativa vigente, y habida cuenta la desaparición del concepto de "categoría profesional" determinada en la misma, en las tablas adjuntas o en cualesquiera otros lugares del texto del presente convenio en que se haga referencia específica a una determinada categoría profesional de las anteriormente existentes, y eliminadas en virtud del mismo, ha de entenderse que viene precedida de la expresión "Nivel salarial" y a continuación el ordinal que corresponda en función de la relación de antiguas categorías profesionales existentes en el grupo profesional en el que se encuentren incardinadas las mismas, dándose el nivel salarial 1 a la categoría que requiera de mayor cualificación y experiencia técnica y profesional, el nivel salarial 2 a la siguiente en dicha cualificación y así sucesivamente.

Dadas las dificultades técnicas existentes, así como los elevados costes que ello comportaría, se establece que en los recibos de nómina, y sin perjuicio de la plena aplicación de lo dispuesto en la redacción actual del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores en que se consagra la desaparición de las categorías, seguirá apareciendo la referencia a categoría profesional en los mismos términos que hasta la actualidad, haciéndose extensivo lo señalado en el primer párrafo de este precepto a esta cuestión.

Disposición adicional única

Las partes hacen constar que las condiciones pactadas en el presente convenio para los/las trabajadores/as, global e individualmente considerados/as, con referencia a cada trabajador/a en su respectivo nivel salarial de su correspondiente grupo profesional, son más ventajosas que las que se derivan del convenio provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

VALORES CONVENIO ZARAGOZA 2012

01.01.12-31.12.12	TABLA Nº1	TABLA Nº2	TABLA Nº3	TABLA Nº4
	Salario Convenio	Cálculo Antigüedad	Plus Colaboración	Salario hora profesional
PROFESIONALES DE OFICIOS	Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros
Nivel 1.- Oficial de primera Jefe de Equipo	38,99	31,19	0,00	10,66
Nivel 2.- Oficial de primera	38,99	31,19	0,00	10,66
Nivel 3.- Oficial de segunda	38,51	30,81	0,00	10,52
Nivel 4.- Oficial de tercera	37,82	30,26	0,00	10,34
Nivel 5.- Especialista	37,52	30,02	0,00	10,25
	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros
PERSONAL SUBALTERNO				
Nivel 1.- Almacenero	1.149,16	919,33	258,87	10,36
Nivel 2.- Ordenanza	1.110,13	888,10	241,91	10,01
Nivel 3.- Portero	1.110,13	888,10	241,91	10,01
Nivel 4.- Telefonista	1.118,80	895,04	241,91	10,09
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Nivel 1.- Jefe de primera	1.309,52	1.047,61	383,81	11,80
Nivel 2.- Jefe de segunda	1.273,84	1.019,07	358,83	11,48
Nivel 3.- Oficial de primera	1.225,14	980,12	323,08	11,04
Nivel 4.- Oficial de segunda	1.192,28	953,83	299,55	10,75
Nivel 5.- Auxiliar	1.151,92	921,54	260,50	10,38
PERSONAL DE INFORMÁTICA				
Nivel 1.- Analista programador	1.309,52	1.047,61	383,81	11,80
Nivel 2.- Programador	1.234,32	987,46	329,47	11,13
Nivel 3.- Operador de ordenador	1.225,14	980,12	323,08	11,04
Nivel 4.- Grabador/verificador	1.192,28	953,83	299,55	10,75
PERSONAL TÉCNICO, TÉCNICOS NO TITULADOS				
TÉCNICOS DE TALLER				
Nivel 1.- Jefe de Almacén	1.305,97	1.044,78	384,31	11,77
Nivel 2.- Ingeniero de Campo	1.305,97	1.044,78	379,81	11,77
Nivel 3.- Jefe de Taller	1.305,97	1.044,78	379,81	11,77
Nivel 4.- Maestro de Taller	1.234,34	987,47	329,47	11,13
Nivel 5.- Contramaestre	1.234,34	987,47	329,47	11,13
Nivel 6.- Encargado	1.197,50	958,00	299,55	10,79
TÉCNICOS DE OFICINA				
Nivel 1.- Delineante Proyectista	1.284,26	1.027,41	365,22	11,58
Nivel 2.- Dibujante Proyectista	1.284,26	1.027,41	365,22	11,58
Nivel 3.- Delineante de primera	1.225,14	980,12	323,08	11,04
Nivel 4.- Delineante de segunda	1.192,28	953,83	299,55	10,75
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO				
Nivel 1.- Jefe de primera	1.284,23	1.027,39	383,81	11,58
Nivel 2.- Jefe de segunda	1.274,10	1.019,28	358,97	11,48
Nivel 3.- Técnico de Organización de primera	1.225,14	980,12	323,08	11,04
Nivel 4.- Técnico de Organización de segunda	1.192,29	953,83	299,55	10,75
LICENCIADOS				
Nivel 1.- Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	1.443,70	1.154,96	475,39	13,01
TÉCNICOS TITULADOS				
Nivel 1.- Perito y Aparejador	1.415,10	1.132,08	449,30	12,76
Nivel 2.- Ayudante Técnico Sanitario	1.415,10	1.132,08	449,30	12,76
Nivel 3.- Maestro Industrial	1.260,69	1.008,55	348,44	11,36
Nivel 4.- Graduado Social	1.305,90	1.044,72	449,30	11,77
PERSONAL DE VENTAS				
Nivel 1.- Jefe de Primera	1.309,52	1.047,61	383,81	11,80
Nivel 2.- Jefe de Segunda	1.273,84	1.019,07	358,83	11,48
Nivel 3.- Vendedor	1.225,14	980,12	323,08	11,04

VALORES CONVENIO ZARAGOZA 2012

TABLA Nº 5	TABLA Nº 6
*****	*****
INCENTIVO COLECTIVO	ADELANTO DE INCENTIVO
Euros/mes	Nivel Profesional-Categoría
Nivel 1.-OFICIAL 1 JEFE EQUIPO	Nivel 1.-Oficial 1ª Jefe Equipo
366,80	1,54
Nivel 2.-OFICIAL 1	Nivel 2.-Oficial 1ª
366,80	1,38
Nivel 3.-OFICIAL 2	Nivel 3.-Oficial 2ª
353,11	1,09
Nivel 4.-OFICIAL 3	Nivel 4.-Oficial 3ª
328,81	0,69
NIVEL 5.-ESPECIALISTA	Nivel 5.-Especialista
317,18	0,40

VALORES CONVENIO ZARAGOZA 2012

VALOR HORA TRABAJADA A INCENTIVO - REFERENCIA BASE -NIVEL 1.- OFICIAL 1ª - 3Q.

Actividad %	Euros	Actividad %	Euros
*****	*****	*****	*****
101	0,03	131	0,44
102	0,06	132	0,47
103	0,08	133	0,50
104	0,12	134	0,52
105	0,15	135	0,55
106	0,18	136	0,57
107	0,21	137	0,59
108	0,23	138	0,62
109	0,26	139	0,65
110	0,28	140	0,68
111	0,29	141	0,69
112	0,29	142	0,72
113	0,30	143	0,75
114	0,30	144	0,76
115	0,32	145	0,79
116	0,32	146	0,81
117	0,33	147	0,83
118	0,33	148	0,86
119	0,35	149	0,88
120	0,35	150	0,90
121	0,36	151	0,92
122	0,36	152	0,95
123	0,37	153	0,98
124	0,37	154	1,01
125	0,39	155	1,02
126	0,40	156	1,05
127	0,40	157	1,08
128	0,41	158	1,10
129	0,41	159	1,13
130	0,43	160	1,15

VALORES CONVENIO ZARAGOZA 2012

VALORES DE EUROS/HORA-PRIMA PARA INCENTIVOS DIRECTOS INDIVIDUALES O DE SECCION

NIVEL PROFESIONAL	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Quinq.										
NIVEL 1.-OFICIAL 1 JEFE EQUIPO	1,13	1,18	1,24	1,29	1,35	1,41	1,46	1,52	1,58	1,63	NO CONV.
NIVEL 2.-OFICIAL 1	0,94	0,99	1,03	1,08	1,13	1,17	1,22	1,27	1,31	1,36	
NIVEL 3.-OFICIAL 2	0,90	0,94	0,99	1,03	1,08	1,12	1,17	1,21	1,26	1,30	
NIVEL 4.-OFICIAL 3	0,80	0,84	0,88	0,92	0,96	1,00	1,04	1,08	1,12	1,16	
NIVEL 5.- ESPECIALISTA	0,79	0,83	0,87	0,90	0,94	0,98	1,02	1,06	1,10	1,14	

FACTORES DE CONVERSION CATEGORIAS CON REFERENCIA A CURVA BASE - NIVEL 1.-OFICIAL 1ª - 3Q.

NIVEL PROFESIONAL	0 Q.	1 Q.	2 Q.	3 Q.	4 Q.	5 Q.	6 Q.	7 Q.	8 Q.
NIVEL 2.-OFICIAL 1	0,87	0,91	0,96	1,00	1,04	1,09	1,13	1,17	1,22
NIVEL 3.-OFICIAL 2	0,82	0,87	0,91	0,95	0,99	1,03	1,07	1,11	1,15
NIVEL 4.-OFICIAL 3	0,75	0,78	0,82	0,86	0,90	0,93	0,97	1,01	1,04
NIVEL 5.-ESPECIALISTA	0,72	0,76	0,80	0,83	0,87	0,90	0,94	0,98	1,01