

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 3 de junio de 2015 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de la empresa Schindler, S.A.](#) y sus trabajadores de la provincia de León (n.º de Convenio 24100151012015).

Vista el acta de fecha 6 de febrero de 2015 de firma del Convenio Colectivo de la empresa Schindler, S.A. y sus trabajadores de la provincia de León (n.º de Convenio 24100151012015) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12-6-2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 6-07-1995), en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL 24-09-1997) y en la Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 22-11-96),

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León,

Acuerda: Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

León, a 3 de junio de 2015.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE SCHINDLER S.A. Y SUS TRABAJADORES DE LA
PROVINCIA DE LEÓN

1.- Ámbito de aplicación.

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

2.- Ámbito temporal.

El presente acuerdo empezará a regir a partir del día 1 de enero de 2014 y su plazo de vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2015, prorrogándose de año en año si antes no es denunciado por cualquiera de las partes interesadas con tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia o de sus prórrogas en su caso.

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

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

3.- Retribuciones.

Se acuerda una nueva estructura salarial que sustituirá en un todo la que actualmente viene aplicándose al personal afectado por este acuerdo.

La nueva estructura salarial queda establecida de la forma siguiente para el año 2014.

3.1 Salario Convenio.- Será el que figura en la siguiente tabla de en función de los grupos profesionales y niveles existentes en cada uno de ellos, haciéndose constar que las cuantías que se reseñan a continuación son el resultado de aplicar, sobre los salarios vigentes para el año 2011, los cuales han permanecido invariados para los años 2012 y 2013, un incremento de un 0,4% para el año 2014, y un incremento de un 0,3% para el año 2015.

Artículo 3.1.-Salario Convenio

Grupo profesional de personal obrero	Año 2014 (+0,4%)		Año 2015 (+0,3%)	
	Euros/día	Euros/mes	Euros/día	Euros/mes
Nivel 1 - Peón Especialista	37,09		37,20	
Nivel 2 - Oficial Tercera	37,78		37,89	
Nivel 3 - Oficial Segunda	38,25		38,37	
Nivel 4 - Oficial Primera	38,56		38,68	
Grupo profesional de personal administrativo				
Nivel 1 - Auxiliar		1.091,80		1.095,08
Nivel 2 - Oficial 2ª		1.204,37		1.207,98
Nivel 3 - Oficial 1ª		1.242,70		1.246,43
Nivel 4 - Jefe de 2ª		1.302,45		1.306,36
Nivel 5 - Jefe de 1ª		1.340,47		1.344,49
Grupo profesional de personal comercial				
Nivel 1 - Téc. Comercial no titulado		1.340,47		1.344,49
Grupo profesional de personal tecnico				
Nivel 1 - Jefe de Taller		1.340,47		1.344,49
Nivel 2 - Encargado		1.236,14		1.239,85
Grupo profesional de personal tecnicos titulados				
Nivel 1 - Ing. Técnico / Licenciado		1.465,30		1.469,69

3.2.- Antigüedad.

El personal comprendido en este acuerdo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base.

3.3.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en las fechas de 30 de junio y de 22 de diciembre. Se calculará cada una de ellas en razón a 30 días de salario convenio, más antigüedad, más complemento salarial personal (en aquellos casos que corresponda a nivel personal).

En ningún caso formará parte del cálculo el resto de los pluses y complementos salariales de cualquier tipo que pudieran existir ni tampoco los complementos al puesto de trabajo, ni complementos por calidad o cantidad como incentivos, peligroso.

La vigencia del artículo 3.3 tendrá eficacia desde el día de la firma del convenio, esto es, del 6 de febrero de 2015.

3.4. Plus convenio.

El personal de montaje y conservación percibirá una bonificación del 10% sobre el salario base de acuerdo con su categoría. Se devengará por día trabajado. Con la percepción de esta bonificación quedarán compensadas en su integridad las condiciones de prestación de servicios específicas de dicho personal, incluyendo la hipotética peligrosidad que, en su caso, pudiere existir en la misma.

3.5. Plus jefe de equipo.

El Plus que percibirá consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría.

3.6 Complemento de puesto de trabajo.

Para el personal directo de montaje de la sucursal adscrito al CG 310 y 420, se abonará en concepto de complemento de puesto de trabajo la cantidad de 94,48 € para el año 2014 y ello con independencia de la categoría profesional ostentada, incrementándose la antedicha cuantía un 0,3% en 2015.

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

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

4.- Incentivos.

4.1 Adelanto de incentivo.

Este concepto será de aplicación exclusivamente al personal directo de montaje y conservación estableciéndose para el mismo las siguientes cantidades según categorías:

Artículo 4.1.-Adelanto incentivo

Grupo profesional de personal obrero	Año 2014 (+0,4%)		Año 2015 (+0,3%)	
	Euros/hora	Euros/mes	Euros/hora	Euros/mes
Nivel 1 - Peón Especialista	0,24		0,24	
Nivel 2 - Oficial Tercera	0,43		0,43	
Nivel 3 - Oficial Segunda	0,87		0,88	
Nivel 4 - Oficial Primera	1,44		1,44	
Nivel 4 - Oficial Primera J.E.	1,73		1,73	

El derecho al cobro de este concepto queda condicionado para que cada trabajador alcance un rendimiento del 100% de actividad.

4.2 El resto de cuestiones relativas al sistema de incentivación basada en producción se regulan en el Anexo I del presente convenio, del que forma parte inseparable, haciéndose constar que el mismo se encuentra adaptado a los dictados del Acuerdo alcanzado con fecha 13 de junio de 2008 entre Schindler S.A. y su Comité Intercentros, el cual continuará aplicándose a este respecto aun cuando pudiere quedar sin vigencia durante la duración del presente convenio.

5.- Jornada y horario de trabajo.

La jornada laboral para toda la plantilla queda fijada para el año 2014 en 1.764 horas de trabajo efectivo, y en 2015 en 1768, sin que tal aumento de jornada comporte incremento en el número de días de presencia.

El horario laboral general, sin perjuicio de las excepciones que luego se especifican, será el siguiente:

De lunes a viernes: Mañanas de 08.30 a 13.30 horas.

Tardes de 15.30 a 18.30 horas.

El personal del área de mantenimiento disfrutará de libranza los viernes por la tarde de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, supeditado a que no suponga incremento de costes, reducción de jornada (la parte social presentará un cuadrante al respecto) ni merma de la calidad en los servicios prestados a nuestros clientes.

El personal del área de administración adscrito a Sucursal León se regirá por el horario general, con las salvedades que se indican a continuación:

- Horario de verano (meses de julio y agosto):

a) Lunes a viernes: de 08.00 a 15.00 horas. Habida cuenta el cómputo semanal no alcanza el mínimo establecido, se acuerda que las horas faltantes serán recuperadas durante el resto del año.

b) En cualquier caso, se garantiza la presencia de un administrativo por las tardes durante todos los días de la semana, que se determinará por turno rotatorio, y que realizará el horario general.

- Resto del año:

a) De lunes a jueves: Mañanas de 08.30 a 13.30 horas.

Tardes de 15.30 a 19.00 horas.

b) Viernes: de 08.30 a 14.30 horas.

En cualquier caso, se garantiza la presencia de un administrativo por las tardes durante todos los días de la semana, que se determinará por turno rotatorio, y que realizará el horario general.

El personal del área de administración adscrito a la Dirección de Operaciones 1, con cabecera en León, y en atención a su labor de atención al cliente interno de la compañía, prestará sus servicios de conformidad con el siguiente horario laboral:

- Horario de verano (meses de julio y agosto):

a) Lunes a jueves: de 07.45 a 15.00 horas.

b) Viernes: de 07.45 a 14.00 horas.

- Resto del año:

c) De lunes a jueves: Mañanas de 08.30 a 13.30 horas.

Tardes de 15.30 a 19.00 horas.

d) Viernes: de 08.30 a 14.30

Respecto del personal directo (Grupo Profesional de Personal Obrero) adscrito a las áreas de mantenimiento y montaje, se estará a lo dispuesto en la Cláusula Sexta del Anexo II del presente convenio.

La vigencia de este artículo tendrá eficacia desde el día de la firma del convenio, esto es, del 6 de febrero de 2015.

6.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán por descanso. Las fechas para dicha compensación serán propuestas por el trabajador para su aceptación por la Dirección de la empresa. En el caso de no poder atender a la designación de fechas del trabajador, se abonarán tomando como base la del salario hora profesional y de acuerdo con los siguientes recargos más los conceptos individuales que hasta ahora vienen computándose:

- 25%: Si las horas extras se realizan en días laborables.

- 50%: Si se realizan en sábados, domingos, festivos o en período nocturno.

Por lo tanto las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con las siguientes tablas de cantidades totales por categorías que sustituyen a las cantidades que venían rigiendo con anterioridad a este convenio.

Artículo 6.-Horas extraordinarias

Grupo profesional de personal obrero	Año 2014 (+0,4%)		Año 2015 (+0,3%)	
	Diurnas (06.00 a 22.00) Incluidos los sábados	Nocturnas (22.00 a 6.00) Incluidos los domingos	Diurnas (06.00 a 22.00) Incluidos los sábados	Nocturnas (22.00 a 6.00) Incluidos los domingos
Nivel 1 - Peón Especialista	10,87	15,19	10,91	15,24
Nivel 2 - Oficial Tercera	11,52	16,15	11,55	16,20
Nivel 3 - Oficial Segunda	12,02	16,87	12,05	16,92
Nivel 4 - Oficial Primera	12,80	17,95	12,84	18,01
Nivel 4 - Oficial Primera J.E.	15,36	21,54	15,41	21,60

Grupo profesional de personal administrativo	Año 2014 (+0,4%)		Año 2015 (+0,3%)	
	Diurnas (06.00 a 22.00) Incluidos los sábados	Nocturnas (22.00 a 6.00) Incluidos los domingos	Diurnas (06.00 a 22.00) Incluidos los sábados	Nocturnas (22.00 a 6.00) Incluidos los domingos
Nivel 1 - Auxiliar	10,87	15,19	10,91	15,24
Nivel 2 - Oficial 2º	12,02	16,87	12,05	16,92
Nivel 3 - Oficial 1º	12,80	17,95	12,84	18,01

La retribución a estos efectos del Almacenero se equipara a la del Nivel 3 del G.P. de Personal Obrero.

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

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

7.- Compensación y absorción.

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

Las condiciones pactadas absorben y compensan en su totalidad las que pudieran regir por disposiciones legales, ordenanzas y reglamentaciones de trabajo, pactos, convenios colectivos de cualquier ámbito, o por cualquier otra causa.

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

8.- Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a los trabajadores en función al trabajo que desarrollen, y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, las siguientes prendas: buzos, pantalones, cazadoras, camisas, chubasqueros, anorak, chaleco anti-frío, calzado de seguridad.

9.- Retribuciones para el año 2014

Se estará a lo establecido en el artículo 3.1 del presente convenio, contando las cifras reflejadas a lo largo del mismo por conceptos salariales, todas ellas, con el carácter de definitivas y no sometidas a revisión de clase alguna.

En cuanto a los conceptos de compensación de gastos, que son aquellos en los que incurre el trabajador como consecuencia de la actividad laboral que desarrolla por cuenta de la empresa, se hace constar que los valores que se reflejan respecto de los mismos en el presente convenio, incluidos sus anexos, se corresponden con los del año 2014, una vez efectuada la correspondiente revisión anual conforme a la "media ponderada", de modo que tales valores no sufrirán variación alguna respecto de tal anualidad.

Se entiende por "media ponderada" la determinada de este modo según 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.

Se exceptúa del régimen de revalorización de los conceptos de gastos el correspondiente al importe del kilómetro, que no sufrirá revalorización alguna, manteniéndose por ende el importe previamente establecido a lo largo de toda la vigencia del presente convenio.

Con ánimo clarificador, se hace constar de común acuerdo por ambas partes que las cantidades abonadas por disponibilidades de SAP (D1, D2, etc.) son estrictamente salariales.

10.- Retribuciones para el año 2015.

Se estará a lo establecido en el artículo 3.1 del presente convenio, contando las cifras reflejadas a lo largo del mismo por conceptos salariales, todas ellas, con el carácter de definitivas y no sometidas a revisión de clase alguna.

11.- Régimen disciplinario.

Apartado 11.1.- Régimen de faltas y sanciones.

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

Apartado 11.2.- Graduación de las faltas.

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

Apartado 11.3.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves, las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando ello ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros o jefes.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.- La inobservancia de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- 9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Apartado 11.4.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- 2.- Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.- La imprudencia en acto de trabajo si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 10.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa en usos propios.
- 11.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- 12.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 13.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, y también para los productos producidos; así como negarse al uso de los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
- 14.- No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, productos o locales.

Apartado 11.5.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

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

- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo el cualquier otro local.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5.- La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 6.- La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 7.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 9.- La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daño grave a la empresa o a sus productos.
- 10.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasiona evidente perjuicio para la empresa, o puede llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- 11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que nos esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.
- 12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 14.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

Apartado 11.6.- Sanciones máximas.

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

- a) Por faltas leves: - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: - Desde la suspensión de empleo y sueldo, de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Apartado 11.7.- Prescripción.

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

Apartado 11.8.- Procedimiento sancionador.

1.- La empresa comunicará a la Representación Legal de los trabajadores y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que se impongan a los trabajadores.

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

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

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

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

- a) La empresa notificará al trabajador y al resto de los representantes de los trabajadores, la apertura del expediente, comunicándolo simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la empresa un Secretario y un Instructor imparciales.
- c) El Instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga sus alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.
- d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efectos, y los hechos en que se funde.

Apartado 11.9.- Cancelación del expediente.

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

12.- Contratación.

El contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, de conformidad con la normativa vigente en cada momento se establezca, podrá concertarse con aquellos trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en Schindler, S.A, mediante un contrato de duración determinada o temporal incluidos los contratos formativos y las modalidades previstas en la legislación vigente, existentes a 31 de diciembre de 2.004 Y sucesivos. Las condiciones y efectos de dicha conversión serán los mismos que los establecidos en la normativa reguladora a tal efecto.

13.- Comisión paritaria.

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

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 éste, 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.

Para la válida constitución de la Comisión Paritaria y adopción de acuerdos será necesaria la presencia del Presidente, o en su caso de quien le sustituya, y de la mitad, al menos, de los miembros de cada una de las partes.

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría absoluta. 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 10 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 regulado en el presente convenio.

Salvo que ambas partes acuerden de consuno mantener alguna reunión adicional de la comisión, ésta 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 la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

14.- Resolución eficaz de conflictos surgidos en la aplicación del artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.

Si el preceptivo período de consultas finalizara sin acuerdo, y sin necesidad de sometimiento previo a la comisión paritaria del convenio, se estará a lo establecido en los procedimientos del

SERLA a este respecto, si bien en esta fase solo cabrá sometimiento de la cuestión a un arbitraje si existe un acuerdo expreso de ambas partes a tal respecto.

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

15.- Alcance y eficacia de los anexos II y III.

Las regulaciones establecidas en los Anexos II y III del presente convenio, tienen a todos los efectos la eficacia de convenio colectivo estatutario.

Disposición adicional primera.- 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 desaparición de las categoría profesionales, seguirá apareciendo la referencia a categoría profesional en los mismos términos que hasta la actualidad.

Disposición adicional segunda.- A los efectos previstos en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes hacen constar que existe un Plan de Igualdad para Schindler S.A., así como un protocolo de actuación ante supuestos de acoso sexual con vigencia en todo el territorio nacional.

Por la representación legal de los trabajadores

- D. Miguel Fernández Flórez.
- D. Rafael González García.
- D. Raúl Villanueva Bayón.
- D. Miguel Ángel Peinador Curiel.
- D. Eduardo Martínez Martínez.

Por la empresa

- D. Alberto Cainzos Álvarez
- D. Carlos Ignacio González Ruiz
- D. Sergio Falagán Castaño

ANEXO I

SISTEMA DE INCENTIVOS MONTAJE. VERSIÓN NOVIEMBRE 1994.

1.- Conceptos generales.

El Encargado Supervisor tasará el trabajo según las tablas en vigor. Serán las horas concedidas para la ejecución del trabajo.

El Encargado Supervisor entregará la tasación al operario/s antes de comenzar el trabajo.

El encargado Supervisor dará el visto bueno al trabajo realizado antes de comunicar o calcular la liquidación del incentivo, como responsable de la calidad del trabajo realizado.

Toda modificación de una tasación standard, a propuesta del Encargado Supervisor, deberá ser aprobada por el Jefe de Trabajos de la Sucursal correspondiente.

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

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

Se mantienen los coeficientes de participación según nivel dentro del Grupo Profesional del Personal Obrero:

Nivel 4 - Jefe Equipo: 1,2

Nivel 2 - Oficial 3ª: 0,8

Nivel 4 - Oficial 1ª: 1,0

Nivel 1 - Especialista: 0,7

Nivel 3 - Oficial 2ª: 0,9

Incentivo = Horas ejecutadas x Prima Euros/hora x coeficiente de participación.

El sistema de Incentivos se basará en los datos que se obtienen a través de la introducción en ordenador de los documentos de trabajos. Es imprescindible que estén rellenos de forma correcta y completa y que sean tramitados antes del día 10 de cada mes.

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

A propuesta del Jefe de Trabajos y Previa conformidad de la Dirección de Trabajos, quedan abiertas las curvas de actividad a partir de 140% en Montajes y 160% en Mantenimiento para facilitar los trabajos especiales en casos de necesidad.

La empresa podrá modificar los tiempos concedidos, si se introducen variaciones en los procesos de Montaje y Conservación.

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

Este sistema de incentivos y sus tablas/curvas de prima Euros/hora será igual para todo el personal y su aplicación generalizada en todo el territorio Español.

2.- Trabajos a pedido:

Obra nueva, transformaciones, modernizaciones y reparaciones.

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

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

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

$$\% \text{ Actividad} = \frac{\text{Horas Concedidas}}{\text{Horas Ejecutadas}}$$

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

Es decir,

$$\text{Actividad \%} = \frac{\text{Horas Concedidas} + \text{Horas Imprevistos/Incidenc.}}{\text{Horas Ejecutadas} + \text{Horas Imprevistos/Incidenc.}}$$

Incentivo= Horas totales invertidas (denominador) x Coeficiente de participación x Prima Euros/hora.

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

Límites: $90 < F\% < 140$

INCENTIVO TRABAJOS A PEDIDO 2.014

VALORES PARA INCENTIVOS-2014

PEDIDO: PLATAFORMA GENERAL

	€/h	Actividad %	€/h	Actividad %	€/h
90	0,00000	107	1,54748	124	3,66844
91	0,07872	108	1,67224	125	3,79320
92	0,15922	109	1,79701	126	3,91797
93	0,23972	110	1,92177	127	4,04273
94	0,32022	111	2,04653	128	4,16749
95	0,40071	112	2,17129	129	4,29225
96	0,48121	113	2,29606	130	4,41702
97	0,56171	114	2,42082	131	4,54178
98	0,64221	115	2,54558	132	4,66654
99	0,72271	116	2,67034	133	4,79130
100	0,80320	117	2,79511	134	4,91606
101	0,88370	118	2,91987	135	5,04083
102	0,96420	119	3,04463	136	5,16559
103	1,04470	120	3,16939	137	5,29035
104	1,17320	121	3,29415	138	5,41511
105	1,29796	122	3,41892	139	5,53988
106	1,42272	123	3,54368	140	5,66464

ANEXO II

ACUERDO PRIVADO SUSCRITO ENTRE SCHINDLER, S.A. Y EL COLECTIVO DE TRABAJADORES DE LEÓN.

Cláusula 1ª.- Prestaciones empresariales en baja por accidente laboral y enfermedad.

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

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

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

- Entrega puntual a la empresa de los correspondientes partes oficiales de baja, confirmación y alta, excluyéndose expresamente la validez de los partes de reposo, que justificarían la ausencia pero no darían derecho al percibo de la prestación ni del complemento empresarial.
- Seguimiento fiel de las recomendaciones e indicaciones que se puedan dar desde la Mutua.
- A partir del tercer proceso de incapacidad temporal en cómputo anual, excluidos aquellos que no obedezcan a recaída de un proceso anterior, no se procederá al abono del complemento.
- No superación de un índice de absentismo del 4% en cada provincia.

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

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

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

Cláusula 2ª.- Prestación por invalidez o muerte

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

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

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

Cláusula 3ª.- Dietas

- Media dieta (comida o cena): 18,68 euros.
- Dieta completa: 62,28 euros.

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 16.00 horas.
- b) Se considerará devengado el derecho a media dieta por cena cuando el desplazamiento realizado por cuenta de la empresa no haya permitido el regreso al domicilio particular antes de las 22.00 horas.

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

Cláusula 4ª.- Normas de utilización de vehículo propio.

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 le compensará el uso del mismo, con 0,21 euros/km. recorrido, aplicándose de acuerdo con la normativa en vigor de, Schindler, S.A.

La vigencia de esta cláusula tendrá eficacia desde el día de la firma del convenio, esto es, del 6 de febrero de 2015.

Cláusula 5ª.- Normas de utilización de furgonetas.

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

- 1.- Deberá cuidar de la limpieza externa e interna del vehículo.
- 2.- Evitará los golpes o abolladuras por mala conducción y/o maniobras.
- 3.- Siempre que se produzca colisión inevitable, deberá entregar dentro de las 24 horas siguientes el correspondiente informe y datos del contrario (aunque sea responsable él). Si la culpa fuera del contrario se requerirá a la patrulla.
- 4.- En los aparcamientos y principalmente de noche, deberá tomar las máximas precauciones, para evitar en lo posible el hurto de los materiales y herramientas que lleve, así como el propio vehículo (Ej: tapar las piezas más llamativas, no dejar el coche en lugares solitarios u oscuros, etc...).
- 5.- El usuario de la furgoneta debe cuidar la imagen de la empresa y por tanto debe observar en su utilización un exquisito respeto a las normas de convivencia y al Código de la Circulación.
- 6.- Si transportase a otras personas, únicamente podrá ser:
 - a) Dentro de la jornada laboral y a empleados autorizados por la Dirección 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 conservación vehículo " de 1,71 euros por día trabajado.

Dicho plus no se abonará si durante el mes se ha incumplido alguna de las normas aquí estipuladas.

Este plus se abonará proporcionalmente a aquellos empleados que conduzcan vehículo de forma esporádica.
- 11.- El mal estado de conservación, así como el dedicar el vehículo a fines ajenos a la empresa no expresamente autorizados, se sancionará con el máximo rigor que permita la normativa vigente.
- 12.- El coche 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 hubiera 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.
- 14.- Cuando por necesidades del servicio, y dentro del horario laboral, resultare necesario estacionar el vehículo de empresa en los límites de la zona de estacionamiento regulado, al operario correspondiente, previa justificación del gasto y verificación de la procedencia del mismo, se le reintegrarán íntegramente los gastos en que incurra por este concepto.

Cláusula 6ª.- Servicio de asistencia permanente

(Personal directo)

Artículo 1.- Horario de trabajo.

El horario laboral será el siguiente:

- De lunes a viernes: Mañanas de 8.30 a 13.30 horas.
Tardes de 15.30 a 18.30 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal adscrito al área de mantenimiento disfrutará de libranza los viernes por la tarde, exclusivamente durante los meses de julio y agosto, siempre que:

- se cumpla el objetivo del número de avisos y tiempo de resolución de los mismos fijado para la sucursal.
- no suponga incremento de costes, ni reducción de la jornada (la parte social presentará un cuadrante al respecto) ni merma de la calidad en los servicios prestados a nuestros clientes.

Por su parte, el personal de montaje, adecuará en cada caso su horario al de la obra, debiendo no obstante cumplir el cómputo anual definido anteriormente.

a) No obstante, dada la actividad a que se dedica la empresa y la necesidad de dar la mejor cobertura posible a su clientes, se acuerda que la Dirección de la empresa asignará operarios de entre los pertenecientes a la plantilla de conservación para que cumplan el siguiente horario de trabajo, de forma que a cada persona asignada le afecte como máximo una semana de cada cuatro salvo causa de fuerza mayor.

- De lunes a viernes: De 13.30 a 17.00 horas.
De 18.00 a 21.00 horas.
- Sábados: De 09.30 a 13.30 horas.
De 14.30 a 18.00 horas.

El trabajador viene obligado a cumplimentar esta jornada laboral, ya sea en la atención de los avisos que le sean transmitidos o en la realización de las labores propias de conservación, salvo la jornada de sábado por la tarde en la que exclusivamente se atenderán avisos de avería.

El personal que efectúe este horario percibirá por cada día que trabaje en esta jornada, la cantidad de 20,31 euros diarios, de lunes a viernes y la cantidad de 33,06 euros para el sábado.

b) Para atender los avisos de averías en domingos y festivos en jornada efectiva de trabajo de 9.30 a 14.00 horas, y de 16.00 a 19.30 horas, en los centros de trabajo que así se precise, la Dirección de la empresa podrá asignar el personal necesario, entre el personal suficientemente capacitado para la atención de averías de la plantilla de conservación y que durante la semana anterior haya realizado el horario de jornada normal, para que de forma rotativa realice este trabajo de atención de averías en domingos y festivos.

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

El personal que realice alguna de estas jornadas de trabajo especificadas en este apartado b) percibirá la cantidad de 45,95 euros por día o jornada completa, y la cantidad de 25,30 euros por jornada parcial hasta cinco horas máximo, más el valor definido para las horas extraordinarias que realice.

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

Los calendarios de turnos se establecerán por trimestres anticipados.

Artículo 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 a) del Artículo 1.

Para cubrir el servicio de disponibilidad nocturna entre el término de la jornada especial y el comienzo de la jornada normal anteriormente descritas, inclusive las noches anterior y posterior de domingo o festivo.

Este servicio consistirá en estar localizable y disponible para atender las emergencias que con carácter de urgencia le sean transmitidas vía teléfono.

El personal que efectúe este servicio, por el hecho de esta disponibilidad, percibirá la cantidad de 231,42 euros (33,06 euros diarios) en cómputo semanal por las siete nocturnidades de lunes a lunes.

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 desplazamientos.

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 no estructurales (fuerza mayor).

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:

1º) Incrementar el número de personas que den cobertura a este servicio de disponibilidad, o,
2º) 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 no sea de aplicación la jornada de trabajo establecida en el apartado b) artículo 1, la atención de averías en domingos y festivos, se cubrirá mediante la disponibilidad en dichos días de las personas que se asignen entre aquellas que realicen la jornada especial descrita en el apartado a) artículo 1.

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

El personal que efectúe este servicio en festivos, percibirá la cantidad de 60,65 euros por el domingo o festivo. Las horas dedicadas a la atención de cualquier intervención solicitada se abonará 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 artículo 1.

Artículo 3.- Minoración y congelación de la contraprestación salarial por los servicios prestados en el marco del S.A.P.

Las cantidades compensatorias que se reseñan en el texto del presente convenio por la realización de actividades inherentes al S.A.P., Servicio de Asistencia Permanente, son el resultado de aplicar una minoración de un 15% sobre las cuantías que, en tal concepto, fueron abonadas durante el año 2014, habiéndose determinado éstas últimas mediante la aplicación de la media ponderada a las efectivamente satisfechas durante el año 2013.

Tal reducción del 15% se establece con fecha de efectos iniciales de 1 de enero de 2015.

En cualquier caso, se establece que los importes fijados en el texto de este convenio serán los que se apliquen hasta la pérdida de vigor del mismo, sin sometimiento a ningún tipo de revalorización.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace constar que las compensaciones en concepto de horas extras, devengadas por prestación de servicios efectivos durante el desarrollo del S.A.P. cuando haya lugar a ello, no se verán afectadas por minoración alguna, haciéndose efectivas conforme al precio de aplicación en cada momento.

Se clarifica que las disponibilidades de SAP son un concepto salarial, así como que los términos en cuanto a incrementos son definitivos, es decir, sin sometimiento posterior a ningún tipo de revisión.

Cláusula 7ª.- Uso de equipos de radio enlace.

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

Cláusula 7ª bis.- Uso de PDA.

El personal al que la empresa asigne PDA, se encontrará obligado a su uso comprometiéndose a llevar los cargadores con las baterías a su domicilio, procediendo a su carga.

Cláusula 8ª.- Entradas y salidas al trabajo

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

Personal de rutas:

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

Personal de avisos:

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

Personal de montaje y reparaciones:

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

Cláusula 9ª.- Vacaciones.

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

Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio obtenido por el trabajador, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas, computándose los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Peligroso, Complementos Salariales Personales si los hubiera e Incentivos de Montaje, Conservación, Reparaciones, Transformaciones y Modernizaciones, quedando excluido cualquier otro concepto.

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

a) El personal de Mantenimiento disfrutará de las vacaciones que le correspondan dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de setiembre, estableciéndose los correspondientes turnos.

b) El personal de Montaje disfrutará sus vacaciones entre los meses de julio a septiembre, adaptándose en lo posible a las obras en las que presten sus servicios.

c) El resto del personal las disfrutará con carácter general en los meses de Julio y Agosto, estableciéndose los turnos necesarios para cubrir las necesidades existentes en cada sección, de acuerdo con sus peculiaridades. Los turnos, en cualquier caso, deberán ser fijados con anterioridad al 1 de Mayo y los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencias a que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

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

La vigencia de esta cláusula tendrá eficacia desde el día de la firma del convenio, esto es, del 6 de febrero de 2015.

Cláusula 10ª.- Licencias y permisos.

Los trabajadores, previo aviso de ser posible y con la adecuada justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo que se especifican a continuación:

A) Matrimonio: 18 días naturales.

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

C) Nacimiento o adopción: 3 días naturales, 2 a partir del hecho causante y 1 a elección del trabajador dentro de los 30 días siguientes.

D) Enfermedad grave de:

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

* Parientes de 1º de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

* Parientes de 2º de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

E) Muerte de:

* Cónyuge e hijos: 5 días naturales.

* Parientes de 1º de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales.

* Parientes de 2º de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

F) Traslado de domicilio habitual que implique traslado de mobiliario: 1 día natural; cuando haya cambio de localidad, 2 días naturales.

G) Las personas 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.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

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

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

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

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

Las licencias serán aumentadas en 1 día natural, 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.

Para el caso de que en el momento del hecho causante de la licencia correspondiente, la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores resultare más favorable para el empleado que la establecida en el presente convenio, resultará de aplicación la del Estatuto de los Trabajadores.

La vigencia de esta cláusula tendrá eficacia desde el día de la firma del convenio, esto es, del 6 de febrero de 2015.

Cláusula 11ª.- Medallas.

Para estimular la vinculación de los productores a la empresa y despertar en los mismos el espíritu de superación de ésta, todo productor que tenga reconocida una antigüedad de veinticinco años en la plantilla de la empresa tendrá derecho a un premio consistente en una percepción económica equivalente a una doceava parte de la totalidad de las percepciones percibidas por el productor en el año natural en que cumpla los veinticinco años de permanencia en la empresa, con exclusión de las horas extraordinarias, protección familiar, dietas y cualquier otro concepto que tenga como finalidad cubrir y satisfacer gastos, así como a una medalla de plata que con el mismo motivo le será entregada.

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

Los productores que hubieran permanecido en la plantilla de la empresa ininterrumpidamente durante un periodo mínimo de treinta años, 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 una medalla de oro que con el mismo motivo les será entregada; si un trabajador falleciera habiendo cumplido los treinta años de antigüedad, su cónyuge o hijos menores de edad, o que económicamente dependieran del trabajador, percibirán la medalla de oro y la percepción económica que le hubiere correspondido.

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

Cláusula 12ª.- Calidad total

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

Ambas partes, conscientes de la importancia y beneficios que puede reportar para la proyección futura de la Compañía, se declaran decididas a colaborar en las actividades formativas y consolidación que dicho proyecto requiere.

Cláusula 13ª.- Ayudas por razón de hijos deficientes psíquicos

La empresa, a su exclusiva costa, dotará anualmente una bolsa de 8.000 € 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, o por especialista colegiado en la materia, se encuentren afectados de una discapacidad, respecto de aquellas áreas que no estén cubiertas por la Seguridad Social.

El reintegro de tales gastos se efectuará contra presentación de la oportuna factura o justificante de pago, con el límite máximo de 80 € 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 trabajadores/as padres de hijos de hasta 18 años a su cargo afectados 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 trabajadores/as con hijos de hasta 18 años a su cargo afectados de discapacidad psíquica que se den de alta como mutualistas de número en la Mutua de Previsión Social para Ayuda a Discapacitados.

Cláusula 14ª.- Préstamos personales

La empresa concederá 4 préstamos a un interés del MIBOR (o equivalente) y por cuantía no superior a 3.500 euros cada uno de los años de vigencia del convenio y, dentro de sus posibilidades, a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de dos años en plantilla de la empresa y que lo soliciten para necesidades perentorias de carácter urgente e imprevisible, a juicio de la empresa. La amortización de estos préstamos se hará por meses y en ningún caso será superior a veinticuatro meses desde la fecha de su concesión.

Cláusula 15ª.- Revisión

Se estará a lo establecido en los artículos 9 y 10 del convenio.

Cláusula 16ª.- Absorción y compensación.

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

ANEXO III

Primero.- Schindler, S.A., abonará a todo el personal afecto al Convenio Colectivo para la provincia de León unas pagas por importes de 775 euros anuales brutos, para los ejercicios 2014 y 2015 respectivamente, por el cumplimiento de los objetivos que se señalan a continuación, referidos a León y Zamora en función de las diferentes áreas de actividad:

a) Mantenimiento:

- Índice de frecuencia en materia de siniestralidad laboral previsto.
- Mantenimiento de cartera: no reducción de la misma, de forma que el número de bajas seas igual o inferior al número de altas y/o recuperaciones logradas durante la anualidad correspondiente.
- Facturación de intervenciones,

b) Trabajo a pedido:

- Índice de frecuencia en materia de siniestralidad laboral previsto.
- Eficiencia del 100%. o superior
- Satisfacción del cliente.

c) Administración:

- Índice de frecuencia en materia de siniestralidad laboral previsto.
- Buzón de mantenimiento: máximo 200 correos pendientes al día 20º del mes correspondiente.
- Buzón de reparaciones / modernizaciones: demora máxima de cuatro días desde recepción del correo.

Dicho abono, en su caso, se hará efectivo en un pago único en la nómina de febrero de los años 2015 y 2016, y ello respecto al cumplimiento de los objetivos del año anterior.

Para el caso de que en 2014 o en 2015 se alcanzara un grado de consecución de cada uno de los objetivos indicados para cada área de actividad del 102% o superior, el importe a abonar sería de 802 € brutos en cada una de las anualidades.

Por lo que al índice de frecuencia se refiere, la superación del objetivo en un 102% se equiparará al logro de cero accidentes/año.

En ambas anualidades, si el grado de consecución de cada objetivo individualmente considerado quedara en el 98, 99 o 101%, se hará efectivo idéntico porcentaje, respectivamente, de la cantidad que en cada anualidad esté establecida para la consecución del 100% de cada uno de los objetivos individualmente considerados.

Los importes fijados no suponen compromiso ni referencia alguna para la empresa en orden a la fijación del importe a abonar por este concepto, en su caso, en posibles convenios posteriores.

Segundo.- Del importe total señalado para cada una de las anualidades, la consecución de cada uno de los tres objetivos fijados en cada una de las áreas de actividad comportará el derecho a percibir un tercio de dicho importe total.

La consecución o no de uno de los objetivos no condiciona el cobro de los otros, de manera que se puede percibir la cantidad correspondiente a uno de ellos pese a que los otros no se hayan logrado.

5716