

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE**Comisaría de Aguas**

Información pública de solicitud de autorización para ejecución de cruzamiento embebido en tablero de puente existente con línea de media tensión, en el municipio de Hazas de Cesto, expediente número A/39/05876.

Peticionario: «Electra de Viesgo Distribución, S. L.».

CIF número: B-62733159.

Domicilio: Calle Medio, 12, 2º 39003 Santander.

Nombre del río o corriente: Río Campiazo.

Punto de emplazamiento: Beranga.

Término municipal y provincia: Hazas de Cesto (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Expediente de autorización para la ejecución de un cruzamiento embebido en el tablero de un puente existente sobre el río Campiazo con línea eléctrica de media tensión, en Beranga, término municipal de Hazas de Cesto (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Hazas de Cesto o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera, número 1, 2.º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 11 de agosto de 2006.—El secretario general, PD, el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

06/11096

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE**Comisaría de Aguas**

Información pública de solicitud de autorización para ejecución de cruzamiento bajo cauce de arroyo con línea de media tensión, en el municipio de Torrelavega, expediente número A/39/05806.

Peticionario: «Electra de Viesgo Distribución, S. L.».

CIF número: B-62733159.

Domicilio: Calle Medio, 12, 2º 39003 Santander.

Nombre del río o corriente: Arroyo Sorravides

Punto de emplazamiento: Tanos.

Término municipal y provincia: Torrelavega (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Expediente de autorización para la ejecución de un cruzamiento bajo el cauce del arroyo Sorravides con línea eléctrica contemplada en el proyecto «canalización subterránea de media tensión entre Tanos y Sierrapando. Línea Tanos-Medioajofrío» en Tanos, término municipal de Torrelavega (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Hazas de Cesto o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera, número 1, 2.º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 11 de agosto de 2006.—El secretario general, PD, el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

06/11097

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL NORTE**Comisaría de Aguas**

Información pública de solicitud de autorización para ejecución de cruzamiento aéreo con línea de media tensión, en el municipio de Ribamontán al Mar, expediente número A/39/05873.

Peticionario: «Electra de Viesgo Distribución, S. L.».

CIF número: B-62733159.

Domicilio: Calle Medio, 12, 2º 39003 Santander.

Nombre del río o corriente: Río Herrera.

Punto de emplazamiento: Galizano.

Término municipal y provincia: Ribamontán al Mar (Cantabria).

Breve descripción de las obras y finalidad: Expediente de autorización para la ejecución de un cruzamiento aéreo con LMT 12/20 kV. sobre el río Herrera, en Galizano, término municipal de Ribamontán al Mar (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el BOC, a fin de que, los que se consideren perjudicados con lo solicitado puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en el Ayuntamiento de Ribamontán al Mar o en la Confederación Hidrográfica del Norte (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera, número 1, 2.º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 11 de agosto de 2006.—El secretario general, PD, el jefe de Servicio de Cantabria (Resolución de 13 de diciembre de 2004, BOE de 11 de enero de 2005), Alberto López Casanueva.

06/11276

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO****Dirección General de Trabajo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Schindler, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 15 de diciembre de 2005, de una parte por la empresa «Schindler, S. A.», en representación de la misma, y de otra parte por los representantes sindicales, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 11 de agosto de 2006.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

SCHINDLER, S. A.

CONVENIO AÑOS 2005 a 2007

CAPÍTULO I – CONVENIO COLECTIVO
PARA LA PLANTILLA DE CANTABRIA

CAPÍTULO II – ACUERDO DE HOMOGENEIZACIÓN
DE CONDICIONES

CAPÍTULO III – RESERVA DE CONDICIONES PARA EL PERSONAL
DE LA ANTIGUA ASCENSA

CANTABRIA

CAPÍTULO I

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL
PERSONAL DE SCHINDLER, S. A. EN CANTABRIA

Artículo 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio afectará a todo el personal que trabaje por cuenta de la Empresa Schindler, S.A. en cualquiera de sus centros de trabajo en Cantabria.

Artículo 2º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio empezará a regir a partir del día 01.01.2005 y su plazo de vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2007.

Este Convenio se considerará por ambas partes denunciado en tiempo y forma a la fecha de su vencimiento.

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

Artículo 3º.- CONDICIONES "AD PERSONAM".

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

Se incluye como Capítulo III al presente Convenio especificación de las condiciones individuales más beneficiosas garantizadas a todos los trabajadores procedentes de la antigua ASCENSA en Cantabria, condiciones que no se pueden compensar ni absorber.

Artículo 4º - JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

La jornada laboral para toda la plantilla queda fijada en 1.760 horas de cómputo anual de trabajo efectivo para los años 2005, 1.756 horas de trabajo efectivo para el año 2006 y 1.752 horas de trabajo efectivo para el año 2007.

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

El personal de conservación, en general realizará una jornada de 40 horas semanales a distribuir de acuerdo con las necesidades de cada plaza de lunes a viernes.

Cualquier otro horario podrá pactarse entre el Director de Sucursal y los Delegados de Personal.

Calendario Laboral: se estará a lo que establece el Artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal administrativo de oficina disfrutará de jornada continua, en el período comprendido entre el 15-06 y el 15-09 ambos incluidos, de cualquier forma la jornada anual será la comprendida en convenio.

Artículo 5º - RETRIBUCIONES.

La estructura salarial queda establecida de la forma siguiente:

5.1. Salario base.- Será el que figura en el Anexo I, Tabla I, por categorías y que supone el 2,% de incremento sobre la misma tabla de 2004.

5.2. Antigüedad.- El personal comprendido en este Convenio que a la entrada en vigor del mismo se encuen-

tre de alta en la plantilla, percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base.

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

5.4. Plus de peligrosidad.- El Personal de Montaje y Conservación que realice trabajos considerados como peligrosos, percibirá una bonificación del 10% sobre el salario base de su categoría. Se devengará por día efectivamente trabajado.

5.5. Plus Jefe de Equipo.- El plus de Jefe de Equipo se establece en un 2º% sobre el salario base de Oficial de 1ª definido en la Tabla I anexa.

Será potestad de la Dirección de la empresa nombrar a un trabajador Jefe de Equipo, así como también no será desposeerlo de dicha categoría si no cumple a satisfacción su cometido como tal. Por ello, el plus de Jefe de Equipo en ningún caso será consolidable, y se percibirá únicamente mientras ostente dicha categoría.

5.6.- Paga por Facturación. Se establece una paga de facturación, que dependiendo del porcentaje de cumplimiento de dicho objetivo de facturación previsto por la compañía para Santander para los años 2005, 2006 y 2007, ascenderá a la siguiente cuantía:

Objetivo Budget Ejercicios	98%	100%	105%
2005/2006/2007	250	270	300

Con la consecución del objetivo de facturación, se consolidarán 60 Euros brutos anuales de la cantidad percibida.

Esta paga extraordinaria se abonará en el mes de Febrero del ejercicio siguiente y tendrá carácter de no consolidable. Este compromiso tendrá validez únicamente para los años 2.005 a 2.007, quedando sin efecto en el futuro.

5.7 Complemento Puesto de Trabajo.- Para el personal directo de Trabajos a Pedido de la Sucursal de Santander, se abonará en concepto de "Complemento Puesto de Trabajo" los importes mensuales siguientes:

- Oficial de 1ª : 80 Euros
- Oficial de 2ª: 80 Euros
- Oficial de 3ª: 80 Euros

Cuando un trabajador de Montaje y Transformación, deje de prestar servicios en esta actividad, dejará de percibir este complemento y si las realizara de modo parcial a lo largo de su jornada de trabajo, percibirá la parte proporcional al período de realización de dicho trabajo.

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

5.8.- Retribución anual.- En el Anexo II, Tabla IB, figura la retribución anual por categorías, suma de los conceptos salario base, pagas extras sin antigüedad.

Artículo 6º- INCENTIVOS.

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:

Categoría	Euros/hora
Oficial 1ª - Jefe Equipo	1,45
Oficial 1ª	1,18
Oficial 2ª	0,71
Oficial 3ª	0,35
Especialista	0,19

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

Artículo 7º- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la siguiente tabla de cantidades totales por categorías:

Categorías	Diurnas	Nocturnas
	De 06h. a 22 h. (Inc. Sábados)	De 22 h. a 06 h. (Inc. Domingos y festivos)
Jefe Equipo	14,17 Euros	18,89 Euros
Oficial 1ª	14,17 Euros	18,89 Euros
Oficial 2ª	14,17 Euros	18,89 Euros
Oficial 3ª	14,17 Euros	18,89 Euros
Especialista	14,17 Euros	18,89 Euros
Oficial 1ª Admtvo.	15,27 Euros	19,44 Euros
Oficial 2ª Admtvo.	14,34 Euros	18,65 Euros
Aux. Admtvo.	12,66 Euros	16,47 Euros

Las realizadas en sábados se considerarán diurnas. Las realizadas en domingos o festivos se abonarán como nocturnas.

En el valor definido para las horas nocturnas queda incluido y compensado el Plus de Nocturnidad que pudiera corresponder.

Artículo 8º - PRÉSTAMOS PERSONALES.

La empresa concederá préstamos a un interés del EURIBOR mensual en el momento de la solicitud del préstamo y por cuantía no superior a 2.700 Euros, a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de dos años en la plantilla de la empresa y que lo soliciten para necesidades perentorias de carácter urgente e imprescindible, a juicio de la empresa. A amortización de estos préstamos se hará por meses y en ningún caso será superior a cinco años desde la fecha de su concesión.

Artículo 9º - DIETAS.

Dieta para desplazamientos en Cantabria: 29,91 Euros.

Artículo 10º - RESERVA LEGAL.

Las relaciones laborales que no queden reguladas por el presente Convenio, se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 11º - INCREMENTO SALARIAL.

Para el año 2005, quedan vigentes las tablas de salario base anexo I y IB, el resto de los conceptos salariales que venían aplicándose en 2004, que tienen un incremento del 2%

(IPC previsto por el gobierno para el año 2005) para todo el personal de la plantilla. Para los años 2006 y 2.006, el incremento previsto para todos los conceptos retributivos será el IPC previsto para esos años.

Artículo 12º.- REVISIÓN SALARIAL.

2005: En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2005 un incremento diferente al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC de diciembre de 2004, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficial-

mente dicha circunstancia, para ajustar la diferencia al IPC real.

Si supone un incremento se abonará con efectos 1 enero 2005, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2006, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los conceptos salariales y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Esta revisión salarial, caso de que corresponda, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2006.

2006: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de Diciembre de 2.006 un incremento diferente al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC de Diciembre de 2.005, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, para ajustar la diferencia al IPC real.

Si supone un incremento se abonará con efectos 1 Enero 2.006, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2007, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los conceptos salariales y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Esta revisión salarial, caso de que corresponda, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2007.

2007: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2007 un incremento diferente al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC de diciembre de 2006, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, para ajustar la diferencia al IPC real.

Si supone un incremento se abonará con efectos 1 enero 2007, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2008, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los conceptos salariales y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Esta revisión salarial, caso de que corresponda, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2008.

Artículo 13º- ACUERDO RESPECTO A CONTRATO DE RELEVO PARA JUBILACIÓN PARCIAL.

Se acuerda promover y consensuar dentro de la sucursal la figura del contrato por relevo, como medio para rejuvenecer la plantilla y mejorar la calidad de vida de los trabajadores en edades próximas a la jubilación. Estos contratos se llevará de acuerdo entre los trabajadores interesados y la Dirección de la Empresa, respetando las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores.

Artículo 14º- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS ANUALES.

Todo trabajador tendrá derecho a un reconocimiento médico anual completo que se efectuará dentro del año natural.

Artículo 15º - COMISIÓN PARITARIA.

Para atender cuantas cuestiones fueran necesarias para la aplicación e interpretación del presente Convenio, se constituye la siguiente comisión paritaria.

—Por la empresa, Hipólito Gómez López, Juan Carlos Fernández Cazallas.—Por los trabajadores, Ramón López Sánchez-Trillo, Pedro Ruiz Beovide, Ángel Viar Echevarría.

TABLA- I

RETRIBUCIONES

El salario base para el año 2005 será el siguiente:

PERSONAL OBRERO	EUROS MES	EUROS DIA
Peón Ordinario		30,92
Peón Especialista		31,50
Oficial 3ª		32,10
Oficial 2ª		32,50
Oficial 1ª		32,78
PERSONAL SUBALTERNO		
Almacenero	1.023,75	
Vigilante, ordenanza	928,09	
PERSONAL ADMTVO.		
Auxiliar	928,09	
Oficial 2ª	1.023,75	
Oficial 1ª	1.057,03	
Jefe 2ª	1.107,12	
Jefe 1ª	1.139,45	
PERSONAL COMERCIAL		
Técnico Cial. Titulado	1.224,36	
Técnico Cial. No titulado	1.139,45	
Vendedor/viajante	1.056,32	
PERSONAL TECNICO		
Jefe de Taller	1.139,45	
Encargado	1.051,43	
TECNICOS TITULADOS		
Peritos y Licenciados	1.245,57	
Maestro Industria	1.075,30	

ANEXO II

TABLA I-B

PERSONAL OBRERO	EUROS AÑO
Peón Ordinario	13.141,52
Peón Especialista	13.389,60
Oficial 3ª	13.647,00
Oficial 2ª	13.815,48
Oficial 1ª	13.932,52
PERSONAL SUBALTERNO	
Almacenero	14.332,50
Vigilante, Ordenanza, Telefonista	12.993,26
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Auxiliar	12.993,26
Oficial 2ª	14.332,50
Oficial 1ª	14.798,42
Jefe de 2ª	15.499,68
Jefe de 1ª	15.952,30
PERSONAL COMERCIAL	
Técnico Cial. Titulado	17.141,04
Técnico Cial. No titulado	15.952,30
Vendedor / viajante	14.788,48
PERSONAL TECNICO	
Jefe de Taller	15.952,30
Encargado	14.720,02
TECNICOS TITULADOS	
Peritos y Licenciados	17.437,98
Maestro Industrial	15.054,20

CAPÍTULO II

ACUERDO DE HOMOGENEIZACIÓN
DE CONDICIONES

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

La Empresa complementará la prestación que abona la Seguridad Social, en los casos de baja por accidente laboral desde el primer día y en los de enfermedad desde el noveno día de baja, hasta el 100% de la retribución constituida por las cantidades definidas en las Tablas

Salariales vigentes más mejoras personales si las hubiere y el promedio de los tres últimos meses de los incentivos de Montaje, Conservación, Reparaciones Transformaciones y Modernizaciones, quedando excluido cualquier otro concepto.

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

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

CLÁUSULA 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 mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo, 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): 14,84 euros

- Dieta completa: 49,43 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.- 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 0,21 euros por cada kilómetro recorrido.

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 vehículo en lugares solitarios u oscuros, etc..)

5. El usuario del vehículo debe cuidar la imagen de la Empresa y por tanto debe observar en su utilización un exquisito respeto a las normas de convivencia y al Código de la Circulación.

6. Si transportase a otras personas, únicamente podrá ser:

a) Dentro de la jornada laboral y a empleados autorizados por la Jefatura.

b) Únicamente podrá transportar a terceros cuando se trate de una emergencia.

7. El combustible para el desarrollo normal de la actividad asignada será por cuenta de la Empresa.

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

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

10. La empresa abonará un "Plus de vehículo de empresa", de 2,47 euros por día trabajado, siempre que durante el mes se hayan cumplido estrictamente las normas aquí estipuladas. Este abono se hará proporcionalmente a aquellos empleados que conduzcan vehículo de forma esporádica.

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

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

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

CLÁUSULA 6ª.- SERVICIO DE ASISTENCIA PERMANENTE (S.A.P). (Personal directo)

Artículo 1.- Horario de trabajo

a) El horario laboral será el siguiente :

- De lunes a viernes :

Mañanas de 8'30 horas a 13'30 horas.

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

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

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

- De lunes a viernes :

De 13,30 h. a 17,00 h.

De 18,00 h. a 21,00 h.

- Sábados: De 09,30 h. a 13,30 h. De 14,30 h. a 18,00 h.

El personal que efectúe este horario percibirá por cada día que trabajo en este jornada la cantidad de 22,33 euros diarios de lunes a viernes y la cantidad de 36,33 euros para el sábado.

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

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

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

El personal que realice alguna de estas jornadas de trabajo especificadas en este apartado c) percibirá la cantidad de 66,64 por jornada parcial hasta cinco horas máximo, más el valor definido para las horas extraordinarias que realicen.

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 b) del Artículo 1, para cubrir el servicio de disponibilidad nocturna entre el término de la jornada especial y el comienzo de la jornada normal anteriormente descritas, inclusive las noches anterior y posterior de domingo o festivo.

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

El personal que efectúe este servicio, por el hecho de esta disponibilidad percibirá la cantidad de 249,20 euros en cómputo semanal por las siete nocturnidades de lunes a lunes (35,60 euros diarios).

Las horas de trabajo invertidas en la atención de cada intervención, se abonara 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 sobrepasaran 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, ó,

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 no sea de aplicación la jornada de trabajo establecida en el apartado c) artículo 1, 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) artículo 1.

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

El personal que efectúe este servicio en festivos, percibirá la cantidad de 66,64 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.

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.

CLÁUSULA 6ª.- USO DE EQUIPOS DE RADIO ENLACE.

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

En compensación se abonará al personal que lo use, la cantidad de 10,39 euros mensuales, proporcional a los días que lo use realmente.

CLÁUSULA 6ª 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.

En compensación se abonará al personal que lo use, la cantidad de 10,39 euros mensuales, proporcional a los días que lo use realmente.

A partir de 2006, este concepto económico 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 homogenezador efectuados por la empresa con ámbito parcial, local o regional.

CLÁUSULA 7ª.- SISTEMA DE INCENTIVOS TRABAJOS A PEDIDO. CONCEPTOS GENERALES

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

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

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

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

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

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

* Se mantienen los coeficientes de participación según categorías :

INCENTIVO = HORAS EJECUTADAS x PRIMA EUROS/HORA x x COEFICIENTE DE PARTICIPACIÓN

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

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

* A propuesta del Jefe de Trabajos y previa conformidad de la Dirección de Trabajos, queda abierta la curva de actividad a partir del 140% en Montajes para facilitar trabajos especiales en casos de necesidad.

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

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

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

Trabajos a pedido: Obra Nueva, Transformaciones, Modernizaciones y Reparaciones.

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

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

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

HORAS CONCEDIDAS

% Actividad=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,

HORAS CONCEDIDAS + HORAS DE IMPREV./INCID.

Actividad % = HORAS EJECUTADAS + HORAS DE IMPREV./INCID.

Incentivo =horas totales invertidas (denominador) x coeficiente de participación x prima euros hora.

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

Límites: 90 < F% < 140

INCENTIVO TRABAJOS A PEDIDO 2005

PLATAFORMA TRABAJOS A PEDIDO

Actividad % euros/Hora

90	0,00
91	0,06
92	0,13
93	0,19
94	0,26
95	0,32
96	0,39
97	0,45
98	0,52
99	0,58
100	0,65
101	0,71
102	0,78
103	0,84
104	0,95
105	1,05
106	1,15
107	1,25
108	1,35
109	1,45
110	1,55
111	1,65
112	1,75
113	1,86
114	1,96
115	2,06
116	2,16
117	2,26
118	2,36
119	2,46
120	2,56
121	2,66
122	2,76
123	2,86

Actividad %	euros/Hora
124	2,96
125	3,07
126	3,17
127	3,27
128	3,37
129	3,47
130	3,57
131	3,67
132	3,77
133	3,87
134	3,97
135	4,07
136	4,17
137	4,27
138	4,38
139	4,48
140	4,58

PLATAFORMA TRABAJOS A PEDIDO
ASCENSOR SMART

CURVA EFICIENCIA 2005

80	0,00
81	0,00
82	0,00
83	0,00
84	0,00
85	0,00
86	0,00
87	0,18
88	0,36
89	0,54
90	0,745
91	0,95
92	1,125
93	1,3
94	1,475
95	1,65
96	1,825
97	2
98	2,175
99	2,35
100	2,525
101	2,825
102	3,06
103	3,27
104	3,455
105	3,615
106	3,75
107	3,86
108	3,945
109	4,005
110	4,04
111	4,0575
112	4,065
113	4,0675
114	4,0685
115	4,069

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 convenio, antigüedad, peligroso, complementos salariales personales si los hubiera e incentivos de montaje, conservación, reparaciones, transformaciones y modernizaciones, quedando excluido cualquier otro concepto.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 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 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) Alumbramiento de esposa, 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 o hijos: 4 días naturales, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del cuarto día.

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

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

E) Muerte de:

1. Cónyuge: 5 días naturales

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

3. 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 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 inafinidad.

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

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

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

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

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

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

Grados de parentesco:

1er. grado: padres e hijos.

2do. grado: nietos, abuelos y hermanos

3er. grado: bisabuelos, biznietos, tíos y sobrinos.

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

CLÁUSULA 12ª.- CALIDAD TOTAL.

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

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

CLÁUSULA 13ª.- AYUDAS POR RAZÓN DE HIJOS DEFICIENTES PSÍQUICOS.

La Empresa abonará la cuota anual de aquellos trabajadores de Schindler con hijos deficientes psíquicos que se den de alta como mutualistas de número en la Mutua de Previsión Social para Ayuda a Subnormales.

CLÁUSULA 14ª.- REVISIÓN.

A partir del año 2006 y en años sucesivos, los conceptos económicos contenidos en las cláusulas 3,4,5,6 y, 7 de ese capítulo II, serán revisados en el mes de enero con la media ponderada de los incrementos salariales establecidos en todos los convenios, sean o no de Empresa, que haya sido 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.

CLÁUSULA 15ª.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

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

CAPÍTULO III

RESERVA DE LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS PARA EL PERSONAL PROCEDENTE DE LA ANTIGUA PLANTILLA DE ASCENSA

Las condiciones más beneficiosas que en cómputo global otorguen otros convenios aplicables dentro del ámbito territorial de un centro de trabajo de la empresa, para el sector del metal, sustituirán a las del presente Convenio.

También se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que las del presente Convenio para aquellos trabajadores que las disfrutaban.

AMNISTÍA LABORAL.

Las faltas anotadas en los expedientes personales durante el año 2004 no tendrán efecto en el futuro y se eliminarán de los expedientes.

DETERMINACIÓN DEL TRABAJO A REALIZAR.

Dentro de la actividad general de la Empresa consistente en Montaje, Conservación y Reparación de aparatos elevadores, las funciones a realizar por cada trabajador serán las correspondientes a su categoría profesional, según la enumeración que de las mismas figuren en la tabla salarial inserta en este convenio.

JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjere, por disposición de carácter general, una modificación en dichas jornadas que fuere más favorable para los trabajadores, se estará a lo que en tal norma se estableciere.

Los empleados administrativos disfrutarán durante los meses de verano de la jornada y horario estivales, es decir, seis horas continuadas de trabajo, desde el día 15 de Junio hasta el 14 de setiembre, de cualquier forma la jornada anual será de 1.760 horas de trabajo efectivo para los años 2005, 1.756 para el año 2006 y 1.752 para el año 2007, siempre y cuando quede cubierta la jornada normal de trabajo por un servicio de guardia de este departamento en cada centro de trabajo.

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS.

Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones anuales de 30 días naturales ininterrumpidos.

Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses tra-

bajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal de Montaje, Conservación y Reparación, disfrutará de las vacaciones que les correspondan dentro del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de setiembre, haciéndolas coincidir con las vacaciones escolares y siendo negociadas y fijadas con antelación al 15 de abril.

En caso de necesidad, la empresa podrá decidir que los días ininterrumpidos solamente sean 15 consecutivos y los otros 15 a elegir por el trabajador.

En caso de que los 15 días señalados por la empresa no estén comprendidos dentro de las fechas indicadas en el párrafo anterior, las vacaciones se incrementarán en un día más. En el supuesto de que los 30 días de vacaciones se disfrutasen fuera de las fechas citadas, siempre previo acuerdo con el trabajador, éste incrementará sus vacaciones en dos días más.

Licencias y permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo en los casos siguientes:

- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio, podrá añadir otros catorce días más de licencia no retribuidos.
- Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos y padres consanguíneos o afines.
- Cuatro días naturales en caso de nacimiento de un hijo, podrá añadir una licencia no retribuida por un mes más.
- Tres días naturales en caso de fallecimiento de hermanos, abuelos y nietos del trabajador o de su cónyuge.
- Tres días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, hijos y padres.

Podrá añadir una licencia no retribuida por el tiempo que convenga a la duración de la enfermedad.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber personal inexcusable de carácter público, se disfrutará de permiso retribuido.

- La trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida, de al menos veinte días en caso de parto disfrutándoles a su elección.

Durante el período de lactancia tendrá derecho, siempre dentro de la jornada de trabajo, a un descanso diario de una hora.

En caso de licencia por enfermedad, nacimiento o muerte se disfrutará de dos días más, siempre que la distancia del centro de trabajo al lugar del suceso sea superior a 200 km.

Permisos no retribuidos

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso de siete días anuales no retribuidos. Estos días serán naturales. Lo solicitarán previamente cuando haya de ser de más de tres días consecutivos. Se le otorgarán siempre que no se originen trastornos de importancia en la labor habitual de la empresa, que lo manifestará por escrito. Cuando hayan de ser tres días o menos, bastará con que el trabajador avise con la posible antelación.

Cuando el trabajador haya de trasladar su domicilio habitual a otro lugar, tendrá derecho a dos días de permiso, uno retribuido y el otro no.

Excedencias.

Todos los trabajadores fijos que tengan una antigüedad superior a un año tendrán derecho a que se les conceda una excedencia voluntaria de hasta cinco años.

El excedente tendrá derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo en el plazo máximo de tres meses contados desde el día que presente su solicitud escrita de reincorporación. Si no pudiera ocupar el mismo puesto de trabajo, se le otorgará otro puesto equivalente con la misma calificación profesional que tenía y en las mismas condiciones precedentes de solicitud y plazo.

Posteriores excedencias solamente podrán ser otorgadas cuando hayan transcurrido cuatro años de trabajo ininterrumpidos.

Podrá solicitarse una excedencia de tres años por cada hijo nacido y vivo, contados desde la fecha en que corresponda a la esposa incorporarse al trabajo. El derecho de reincorporación a la empresa, en su puesto de trabajo o en otro equivalente y con la misma calificación profesional, se llevará a cabo en el plazo máximo de tres meses contados a partir de la solicitud de reincorporación. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, darán fin a aquél que estaba disfrutando.

MEJORAS DE SEGURIDAD SOCIAL

INCAPACIDAD TEMPORAL.

En esta situación, sea cual fuere el hecho causante, los trabajadores percibirán un subsidio equivalente al 100% del salario real que tenga derecho a percibir el día de la baja, compensándose la empresa con el pago delegado de la Seguridad Social.

INCAPACIDADES PERMANENTES.

En esta situación de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual declarada por el organismo competente, al trabajador se le proporcionará un puesto de trabajo, que aún alterando su calificación profesional mantenga el mismo nivel salarial que alcanzaba antes de incurrir en la incapacidad.

En la situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual declarada por el organismo competente, la empresa proporcionará al interesado otro puesto de trabajo durante una jornada laboral de cuatro horas diarias. Además el incapacitado tendrá preferencia absoluta para ocupar un puesto de trabajo de jornada completa, cuando la empresa haya de admitir nuevo personal para un puesto de trabajo que el incapacitado pueda desempeñar.

A los trabajadores eventuales o sustitutos les será de aplicación todas las reglas de este artículo, durante la vigencia de su contrato.

RETRIBUCIONES.

INCREMENTOS DE CONVENIO.

La distribución del incremento salarial se efectuará de forma proporcional.

Para el año 2005, quedan vigentes las tablas de salario base anexo I y IB, el resto de los conceptos salariales que venían aplicándose en 2.004, que tienen un incremento del 2% (IPC previsto por el gobierno para el año 2005) para todo el personal de la plantilla. Para el año 2006, el incremento previsto para todos los conceptos retributivos será el IPC previsto para ese año.

La remuneración anual del personal afectado por el presente convenio se considerará en función de las horas realmente trabajadas y los salarios que para cada categoría se relacionan en el anexo I-B, los cuales están calculados en cómputo anual incluídas las gratificaciones extraordinarias. En citados salarios no se han incluído el plus de antigüedad ni los complementos personales por el motivo de no todo el personal los disfruta.

REVISIÓN SALARIAL.

2005: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2005 un incremento diferente al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC de diciembre de 2004, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, para ajustar la diferencia al IPC real.

Si supone un incremento se abonará con efectos 1 enero 2005, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2006, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los conceptos salariales y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Esta revisión salarial, caso de que corresponda, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2006

2006: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2006 un incremento diferente al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC de diciembre de 2005, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, para ajustar la diferencia al IPC real.

Si supone un incremento se abonará con efectos 1 enero 2006, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2007, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los conceptos salariales y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Esta revisión salarial, caso de que corresponda, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2007.

2007: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2007 un incremento diferente al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC de diciembre de 2006, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, para ajustar la diferencia al IPC real.

Si supone un incremento se abonará con efectos 1 enero 2007, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2008, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los conceptos salariales y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Esta revisión salarial, caso de que corresponda, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2008.

DESPLAZAMIENTOS POR MOTIVO DE TRABAJO.

Los desplazamientos del trabajador durante el año natural, nunca rebasarán los tres meses, salvo acuerdo expreso entre las partes.

Para los montadores que sin pagarles dietas de sábados y domingos, se desplacen a más de 30 km., se les dará una hora los viernes y una hora los lunes, ambas retribuidas, y se les abonará el importe del desplazamiento en tren o autobús.

Los trabajadores desplazados que no tengan fijada su residencia en alguna Sucursal y que permanezcan fuera de su domicilio a distancia superior a 450 km. Por un mes o más, se les abonará el importe de un viaje mensual en tren o autobús, pero no se les abonará dietas por el tiempo que permanezcan fuera de su trabajo, aunque sí la reserva de cama.

GARANTÍAS SINDICALES.

Derechos Sindicales

Además de respetar todos los beneficios otorgados por la presente legislación a los Delegados de Personal, se reconoce a éstos:

Licencia de 20 horas mensuales no retribuidas para los que desempeñen cargos directivos en la Centrales Sindicales.

Licencia de 12 días anuales no retribuidos en el mismo caso anterior.

Excedencia garantizada para los cargos directivos de las centrales sindicales por el tiempo que las mismas consideren necesario.

Aquéllos trabajadores que lo deseen, se les descontará por nómina la cuota sindical que oficialmente comuniquen al Departamento de Recursos Humanos quien mensualmente lo entregará a los representantes de cada central sindical o personas designadas por éstas.

Los Delegados de Personal tendrán una reunión conjunta con la Dirección antes de comenzar a elaborar la plataforma de Convenio, con las atribuciones que les confiere el Artículo 64 del Estatuto de Trabajadores.

PRIMAS Y PRODUCTIVIDAD.

Las primas, quedando incluidas en la masa salarial bruta, también se incrementarán en el mismo porcentaje convenido de 2,5% sobre las de 2.004, estando incluido en este artículo la prima de actividad que también experimentará el mismo aumento y que no será absorbible no compensable por otros conceptos o subidas

PLUS DE ANTIGÜEDAD.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base convenio correspondiente a la categoría en la que está clasificado, computándose a estos el período de aprendizaje.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias:

Una primera extraordinaria se abonará entre el 10 y 15 de Abril de cada año por el importe equivalente al salario real correspondiente a diciembre del año anterior.

La extraordinaria de vacaciones se abonará en el mes de Junio por el equivalente a 30 días de salario real.

La extraordinaria de Navidad se abonará en el mes de diciembre por el equivalente a 30 días de salario real.

GASTOS DE LOCOMOCIÓN.

Cuando la distancia desde el domicilio al centro de trabajo, rebase los 3 km. se abonará a 0,13 Euros por kilómetro.

Cuando la locomoción al servicio de la empresa se realice por medios propios al trabajador, se abonarán a 0,21 Euros por Km.

JUBILACIÓN.

En el supuesto de que cualquier trabajador se jubilease a partir de la edad de 60 años y hasta que cumpla los 65, con arreglo a las normas de la Seguridad Social, la empresa incrementará la pensión que le corresponde en un 10% de su base reguladora hasta que cumpla la edad de 65 años. Este complemento se aumentará anualmente en el mismo porcentaje que el I.P.C.

Este derecho no tendrá lugar cuando la Empresa necesite mantener en plantilla el puesto del trabajador y contratar por tanto, a otro trabajador en sustitución de quien desee jubilarse anticipadamente, aunque fuese en diferente cometido profesional.

TABLA- I

RETRIBUCIONES

El salario base para el año 2005 será el siguiente:

PERSONAL OBRERO	EUROS MES	EUROS DIA
Peón Ordinario		30,92
Peón Especialista		31,50
Oficial 3 ^a		32,10
Oficial 2 ^a		32,50
Oficial 1 ^a		32,78
PERSONAL SUBALTERNO		
Almacenero	1.023,75	
Vigilante, ordenanza	928,09	
PERSONAL ADMTVO.		
Auxiliar	928,09	
Oficial 2 ^a	1.023,75	
Oficial 1 ^a	1.057,03	
Jefe 2 ^a	1.107,12	
Jefe 1 ^a	1.138,45	
PERSONAL COMERCIAL		
Técnico Cial. Titulado	1.224,36	
Técnico Cial. No titulado	1.139,45	
Vendedor/viajante	1.056,32	

PERSONAL TECNICO	
Jefe de Taller	1.139,45
Encargado	1.051,43
TECNICOS TITULADOS	
Peritos y Licenciados	1.245,57
Maestro Industria	1.075,30

ANEXO II

TABLA I-B

PERSONAL OBRERO		EUROS AÑO
Peón Ordinario		14.080,20
Peón Especialista		14.346,00
Oficial 3ª		14.632,50
Oficial 2ª		14.802,30
Oficial 1ª		14.927,70
PERSONAL SUBALTERNO		
Almacenero		15.356,25
Vigilante, Ordenanza, Telefonista		13.921,35
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Auxiliar		13.921,35
Oficial 2ª		15.356,25
Oficial 1ª		15.855,45
Jefe de 2ª		16.606,80
Jefe de 1ª		17.091,75
PERSONAL COMERCIAL		
Técnico Cial. Titulado		18.365,40
Técnico Cial. No titulado		17.091,75
Vendedor / viajante		15.844,80
PERSONAL TECNICO		
Jefe de Taller		17.091,75
Encargado		15.771,45
TECNICOS TITULADOS		
Peritos y Licenciados		18.683,55
Maestro Industrial		16.129,50

ACTA CONSTITUCION COMISION NEGOCIADORA

En Santander, siendo las 10,30 horas del día 11 de Abril de 2.005, se constituye la Comisión Negociadora de SCHINDLER, S.A., formada por los siguientes representantes:

POR LA EMPRESA

D. Juan Carlos Fernández Cazallas.
D. Hipólito Gómez López

POR LOS TRABAJADORES

D. Ramón López Sánchez-Trillo
D. Pedro Ruiz Beovide
D. Angel Viar Echevarría

Una vez constituida la Comisión Negociadora, se inician las deliberaciones para configurar el Convenio Colectivo para el año 2.005, el cual afecta a la totalidad de la plantilla de SCHINDLER, S.A. en Cantabria.

Lo que comunicamos a los efectos oportunos.

Santander, 11 de Abril de 2.005

POR LA EMPRESA



POR LOS TRABAJADORES



ACTA FINAL.

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.
Hipólito Gómez López.
Juan Carlos Fernández Cazallas.

POR LOS DELEGADOS DE PERSONAL.
Ramón López Sánchez-Trillo.
Pedro Ruiz.
Angel Viar Echevarría.

En la ciudad de Santander, a 15 de Diciembre de 2.005, en la sala de reuniones de la empresa, se reúnen la representación de la dirección de la empresa, y la de los delegados de personal que arriba se relacionan, y han alcanzado los siguientes acuerdos:

1.- Firma del convenio.

Ambas partes proceden a la firma del texto del convenio colectivo de SCHINDLER, S.A. para sus centros de Cantabria, y para los años 2.005, 2.006 y 2.007.

2.- Paga Firma Convenio.

Por el hecho de la firma del texto del convenio se establece una paga única, y no consolidable, y por una cuantía de 150 euros.

Y se suscribe en el lugar y fecha arriba indicados.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.



06/11006

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Servicios Televisivos Cántabros de Información, S. A. (Setecisa).

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 20 de julio de 2006, de una parte por la empresa «Servicios Televisivos Cántabros de Información, S. A.» (Setecisa), en representación de la misma, y de otra parte por los representantes sindicales, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autónoma,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 17 de agosto de 2006.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.