

Se considerará como abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal con perjuicio notorio para un inferior. En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa no satisficiera al agraviado, tanto éste como los representantes del personal podrán iniciar la vía jurisdiccional.

Artículo 17.

Para la aplicación de sanciones por faltas muy graves se seguirá el procedimiento de expediente contradictorio.

12182 *RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Fuchs Lubricantes S. A.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Fuchs Lubricantes S. A. (Cód. Convenio número 9011732) que fue suscrito con fecha 17 de septiembre de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de mayo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

FUCHS LUBRICANTES, S. A.

Cuarto Convenio Colectivo Interprovincial 2001-2002-2003

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

1. *Ámbito funcional.*—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa Fuchs Lubricantes, S. A., y sus trabajadores.

2. *Ámbito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

3. *Ámbito personal.*—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa Fuchs Lubricantes, S. A.

4. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá vigencia entre el 1.1.2001 y el 31.12.2003.

Ambas partes se comprometen a negociar un nuevo Convenio al finalizar la vigencia del presente, previa denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, comunicándolo a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

5. *Garantías personales.*—Se respetarán, a título individual, las condiciones de trabajo, de toda clase, origen y condición, que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

6. *Clasificación funcional.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan, serán clasificados en grupos profesionales, de acuerdo con lo previsto en el Convenio General de la Industria Química (CGIQ), según el calendario que se determine.

Una vez hecha la oportuna clasificación, cada persona quedará adscrita a un Grupo Profesional, adecuando sus condiciones económicas, a los salarios mínimos garantizados (SMG) previstos en el apartado 9 del presente Convenio. En caso de que su salario fuese superior al SMG citado,

no se modificará y se mantendrá éste en concepto de garantía personal y, si fuese inferior a dicho SMG, se adecuará al mismo con efectos del 1 de enero del año en que se realice la adscripción al Grupo Profesional que corresponda.

Se crea una comisión con objeto de definir las condiciones de cada grupo y de los puestos de trabajo incluidos en ellos antes del 31 de diciembre de 2001.

CAPÍTULO III

Política salarial

7. Incremento.

7.1 Para el año 2001.

El 3,4 por 100 sobre masa salarial, que corresponde al IPC previsto por el Gobierno para 2001 (2 por 100) más un 1,4 por 100.

En este incremento está incluido el crecimiento vegetativo de la antigüedad, por lo que se obrará de la siguiente manera: Se aplicará el incremento correspondiente y de la cantidad resultante se deducirá el importe del crecimiento de la antigüedad para 2001, repartiéndose el resto proporcionalmente a los conceptos incluidos en la masa, según el siguiente ejemplo:

Masa salarial: 1.000.

Incremento porcentual: 3,4 por 100.

Incremento absoluto máximo: 34.

A deducir: Incremento vegetativo de la antigüedad: X.

Diferencia a repartir proporcionalmente: 34-X.

De acuerdo con los datos entregados a la Comisión Negociadora del Convenio resulta que, aplicando lo indicado con anterioridad, el incremento a aplicar es del 3,26 por 100 sobre masa, reservándose el 0,14 por 100 correspondiente al incremento vegetativo de la antigüedad para el año 2001.

7.2 Para el año 2002.

Se incrementará la masa salarial en el IPC previsto por el gobierno para el año 2002 más el 1,2 por 100.

En este incremento está incluido el incremento vegetativo de la antigüedad por lo que se obrará por lo previsto en el apartado 7.1 anterior.

7.2 Para el año 2003.

Se incrementará la masa salarial en el IPC previsto por el gobierno para el año 2003, más el 1,1 por 100.

En este incremento está incluido el incremento vegetativo de la antigüedad por lo que se obrará por lo previsto en el apartado 7.1 anterior.

8. Cláusula de revisión.

8.1 Para el año 2001.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2001 una variación respecto al 31 de diciembre de 2000, superior o inferior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2001, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2002 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el Gobierno para 2001 no procederá la devolución de salarios.

8.2 Para el año 2002.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del año 2002 una variación respecto al 31 de diciembre de 2001, superior o inferior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2002, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2003 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el Gobierno para 2002 no procederá la devolución de salarios.

8.3 Para el año 2003.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del año 2003 una variación respecto al 31 de diciembre de 2002, superior o inferior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2003, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2004 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el Gobierno para 2003 no procederá la devolución de salarios, pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2004.

9. *Salarios mínimos anuales garantizados.*—Las cuantías anuales para 2001 quedan establecidas, sin perjuicio de lo previsto en el punto 8.1, en:

Grupo profesional 1: 1.997.694.
Grupo profesional 2: 2.137.482.
Grupo profesional 3: 2.317.309.
Grupo profesional 4: 2.577.013.
Grupo profesional 5: 2.936.513.
Grupo profesional 6: 3.436.033.
Grupo profesional 7: 4.175.168.
Grupo profesional 8: 5.293.861.

Para los años 2002 y 2003 serán los que resulten de aplicar las cláusulas de incremento y revisión para dichos años.

En estos salarios están incluidos los pluses de peligrosidad y toxicidad, si procedieran.

El salario base mensual de cada uno de los grupos será el que resulte de dividir por 15 el salario mínimo anual garantizado para los trabajadores afectos al centro de trabajo de Castellbisbal y por 14 a los afectos al centro de trabajo de Vitoria.

CAPÍTULO IV

10. *Jornada de trabajo.*—La jornada máxima anual será:

10.1 Para el año 2001: 1.743 horas. (Reducción de ocho horas).
10.2 Para el año 2002: 1.739 horas. (Reducción de cuatro horas).
10.3 Para el año 2003: 1.735 horas. (Reducción de cuatro horas).

La reducción de ocho horas en 2001, se aplicará, a partir de dicho ejercicio y para cada año siguiente, a una jornada completa en concepto de «asuntos propios». Se disfrutará individualmente, en fecha a determinar con la suficiente antelación, con el superior inmediato y sin que afecte a la actividad normal de la Empresa. No será acumulable al período de vacaciones y habrá de ser disfrutado con anterioridad al 10 de diciembre.

Las reducciones de cuatro horas previstas para 2002 y 2003, se aplicarán a minuto/día.

Habida cuenta que este Convenio afecta a Centros de trabajo con ámbitos laborales distintos, la Empresa pactará con cada Comité de Empresa de dichos Centros, el calendario laboral anual, con la suficiente antelación para prever su correcta aplicación.

En caso de realización de jornada continuada de ocho horas, se efectuará un descanso de quince minutos que se considerará como trabajo efectivo. Dicho descanso se determinará por el responsable de la planta o servicio, sin paro de la actividad.

CAPÍTULO V

11. *Horas extraordinarias.*—La retribución de las horas extraordinarias se calculará dividiendo el importe de la retribuciones anuales correspondientes a salario y antigüedad por el número de horas de la jornada máxima anual, aplicando los siguientes incrementos:

11.1 Horas extras diurnas: 18,1 por 100.
11.2 Resto de horas extras (festivas, etc.): 36,2 por 100.

El trabajador podrá optar entre percibir las cantidades pactadas en efectivo, o en tiempo de descanso.

En caso de abonarse en tiempo de descanso se computarán:

Las diurnas al 150 por 100.
Las festivas al 200 por 100.

Se entienden por días festivos los sábados, domingos y fiestas oficiales (Puentes no). El descanso correspondiente se disfrutará en función de las necesidades del servicio y de acuerdo con el Jefe inmediato.

Las horas extras realizadas por causa de fuerza mayor, siempre serán compensadas en dinero.

La empresa entregará mensualmente el listado de horas extras realizadas en cada Centro de trabajo a los Comités de Empresa correspondientes.

CAPÍTULO VI

12. *Vacaciones.*—El régimen anual será veintidós días laborables.

En caso de producirse una situación de incapacidad temporal, en los treinta días inmediatamente anteriores al inicio del período vacacional, y dicha situación de incapacidad permaneciese durante dicho período, éste se interrumpirá y se reiniciará cuando la I.T. finalice o cuando ambas partes así lo convengan. En caso de cierre de instalaciones o de vacaciones colectivas de una sección, el período se reiniciará necesariamente a la finalización de la I.T. por el tiempo pendiente de cierre o de vacaciones colectivas. Los días restantes se realizarán de acuerdo con el superior inmediato.

CAPÍTULO VII

13. *Desplazamientos y dietas.*—Los trabajadores que, por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos, lo realizarán bajo la modalidad de «Gastos Pagados» mediante la presentación de los oportunos justificantes.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidentes, etc... teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad esté por debajo de la cantidad que se establece en el CGIQ.

CAPÍTULO VIII

Régimen asistencial

14. *Ayuda comida.*

14.1 Vitoria:

Se abonará la cantidad de 834 pesetas para el año 2001, sin perjuicio de la cláusula de revisión prevista en el punto 8.1, por cada día de trabajo efectivo, en concepto de ayuda de comida, salvo que el importe de la misma sea reembolsado por la empresa de cualquier otra forma en caso de viajes, desplazamientos, etc., mediante la presentación del oportuno justificante. Esta cuantía será actualizada en función de las cláusulas de incremento y revisión para los años 2002 y 2003.

14.2 Castellbisbal:

El personal tiene derecho a un servicio de comedor y de menús en el recinto de la empresa o en lugar equivalente en distancia e instalaciones al actual existente, en las siguientes condiciones:

14.2.1 Los trabajadores a jornada partida, dispondrán de una hora, en medio de su jornada laboral, para comer.

14.2.2 El coste del menú, que la empresa facilita, será soportado en la siguiente proporción:

Empresa: 74 por 100.
Trabajador: 26 por 100.

15. *Ropa de trabajo.*—Todo aquello cuanto se refiere a la entrega y renovación de las prendas de trabajo, se tramitará a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Dicho Comité se regulará a través de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

16. *Bajas por I.T.*—En caso de baja por I.T. la empresa abonará hasta el 60 por 100 de la Base Reguladora durante los tres primeros días de baja.

17. *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión paritaria en representación de las partes negociadoras, cuya composición es, en principio, la siguiente:

Por la representación económica:

J. Etxagibel Fernández de Arroiabe.
A. González Bardera.
C. Ibáñez Huertas.
J. Riera Gil.

Por la representación social:

M. Foronda Luzuriaga.
A. Martínez Escarré.
F. Martínez de Musitu Ruiz de Gordoa.
C. Pintado Hidalgo.

Durante la vigencia del presente Convenio, los miembros podrán ser sustituidos por aquellos que cada una de las partes designe.

Dicha comisión, se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y tendrá como funciones, además de la interpretación del Convenio y demás asignadas por la Ley, aquéllas que se le puedan atribuir, estableciendo, la misma comisión paritaria, el procedimiento oportuno para solventar las discrepancias surgidas en el seno de la misma.

La representación social deberá consultar cualquier decisión con los respectivos Comités de Empresa de cada planta.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y, de no ser posible alcanzarlos, las partes podrán someter la cuestión debatida a los procedimientos establecidos al efecto.

18. *Derecho supletorio.*—En las materias no contempladas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química, y en la normativa legal, de carácter general, que le sea de pertinente aplicación.

12183 *RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de las empresas Zardoya Otis, S. A. y Ascensores Eguren, S. A. (A.E.S.A.).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Zardoya Otis, S. A. y Ascensores Eguren, S. A. (A.E.S.A.) (Cód. Convenio n.º 9005642) que fue suscrito con fecha 24 de abril de 2003, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 27 de mayo de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE ZARDOYA OTIS Y A.E.S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Ámbito territorial: El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio del Estado y a todos los Centros de trabajo de la Empresa excepto a la fábrica de San Sebastián.

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

Artículo 2. *Duración, vigencia y denuncia.*

El Convenio comenzará a regir desde el momento de la firma del mismo por ambas partes independientemente de su necesario posterior registro,

depósito y publicación por la autoridad laboral. A todos los efectos tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2003.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre del año 2004, y su vigencia hasta la firma del próximo Convenio Colectivo.

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

Por lo que se refiere a la presentación del anteproyecto del XV Convenio Colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre del año 2004, iniciándose las negociaciones 15 días más tarde de su presentación.

Artículo 3. *Vinculación a lo pactado.*

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 5. *Garantía personal.*

Las condiciones más beneficiosas vigentes a 31 de diciembre de 2002 se mantendrán como garantía exclusivamente «ad personam».

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

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

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

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

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