

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**11287** *Resolución de 27 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Otis Mobility, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Otis Mobility, SA (código de convenio n.º 90102811012017), que ha sido suscrito, con fecha 2 de febrero de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales del Sindicato de la Elevación, UGT, CCOO y Zutik, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 27 de abril de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA OTIS MOBILITY, S.A.

La Mesa Negociadora acuerda en Madrid, a 2 de febrero de 2023 el Convenio Colectivo de la Compañía Otis Mobility, SA con la siguiente composición:

Por la Parte Social:

Pedro Luis Carrillo, Luis Cortés Alache, Roberto Bueno, Elio Iglesias, David Mulero, Antonio Campos, Isaac Roura, Jordi Senabre, Miguel Ángel López Córdoba, José Antonio Sacristán, Víctor Manuel Silva y Francisco Masedo de la Vega.

Por la Dirección:

Raquel Ramirez Ochoa, Javier Agudo Mateo, Vicente Ginés, José María Ávila y Gema González

En base a los acuerdos adoptados, cuyas deliberaciones comenzaron el día 5 de febrero de 2020, la Mesa Negociadora decide enviar el nuevo texto a la autoridad laboral, a los efectos vigentes.

## PREÁMBULO

El presente Convenio es una continuidad de los convenios precedentes, resultado de una negociación de más de 40 años de duración, al mantenerse el mismo texto con algunas variantes y al estar constituida la comisión negociadora de acuerdo con idénticos criterios.

Por ello, las partes firmantes convienen en que seguir considerando este Convenio como una continuación del Convenio de Zardoya Otis, SA, y denominarle a efectos internos como «XIX Convenio Colectivo de Otis Mobility» aunque, por razones técnicas, la denominación oficial sea «II Convenio Colectivo de la Compañía Otis Mobility SA.

## ÍNDICE

- Capítulo I. Disposiciones Generales.
  - Artículo 1. Ámbito de aplicación.
  - Artículo 2. Duración, vigencia y denuncia.
  - Artículo 3. Vinculación a lo pactado.
- Capítulo II. Compensación, absorción y garantía personal.
  - Artículo 4. Compensación y absorción.
  - Artículo 5. Garantía personal.
- Capítulo III. Organización del trabajo.
  - Artículo 6. Organización del trabajo.
  - Artículo 7. Servicio de guardias.
- Capítulo IV. Jornada, vacaciones y licencias.
  - Artículo 8. Jornada.
  - Artículo 9. Vacaciones.
  - Artículo 10. Licencias y permisos.
- Capítulo V. Beneficios sociales.
  - Artículo 11. Enfermedad y accidente.
  - Artículo 12. Mujer embarazada.
  - Artículo 13. Seguro voluntario.
  - Artículo 14. Seguro de accidente.
  - Artículo 15. Premios por antigüedad.
  - Artículo 16. Préstamos para vivienda.
  - Artículo 17. Anticipo personal.
  - Artículo 18. Ayuda familiar.
  - Artículo 19. Jubilación.
- Capítulo VI. Excedencias.
  - Artículo 20. Excedencias.
- Capítulo VII. Recursos Humanos.
  - Artículo 21. Comisión Paritaria de formación.
- Capítulo VIII. Retribuciones, compensaciones y forma de pago.
  - Artículo 22. Retribución mínima garantizada.
  - Artículo 23. Aumentos salariales.
  - Artículo 24. Aumento por ascenso.

- Artículo 25. Configuración salarial.  
Artículo 26. Antigüedad, pluses y horas extraordinarias.  
Artículo 27. Pago de nómina.  
Artículo 28. Pagas extraordinarias.  
Artículo 28 bis. Gratificación variable no consolidable por el aumento de beneficios.  
Artículo 29. Dietas y desplazamientos.
- Capítulo IX. Seguridad, salud laboral y ambiental.
- Principios generales.
- Artículo 30. Delegados/as de Prevención.  
Artículo 31. Comités de Seguridad y Salud.  
Artículo 32. Materiales de Seguridad.  
Artículo 33. Responsabilidad en materia de Seguridad.  
Artículo 34. Ropa de trabajo.  
Artículo 35. Reconocimiento médico.  
Artículo 36. Comité Intercentros de Seguridad, salud laboral y ambiental.
- Capítulo X. Representación del personal.
- Artículo 37. Representantes del personal.  
Artículo 38.  
Artículo 39. Funciones de los/as representantes.  
Artículo 40. Informaciones a los/as representantes.  
Artículo 41. Medidas disciplinarias.  
Artículo 42. Garantías.  
Artículo 43. Reuniones trimestrales.  
Artículo 44. No discriminación.  
Artículo 45. Asambleas.  
Artículo 46. Cuota sindical.
- Capítulo XI. Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio y Comisión Coordinadora.
- Artículo 47. Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.  
Artículo 48. Comisión Coordinadora.
- Capítulo XII. Varios.
- Artículo 49. Desarrollo profesional.  
Artículo 50. Movilidad geográfica.  
Artículo 51. Categorías profesionales.
- Disposición adicional I.  
Disposición adicional II. Servicio «24 horas».  
Disposición adicional III. Empleo.  
Disposición adicional IV.  
Disposición adicional V. Plan de Igualdad.  
Disposición adicional VI. Vacaciones.  
Disposición adicional VII. Grupos profesionales.  
Disposición adicional VIII. Contrato en prácticas.
- Disposición adicional aclaratoria.
- Disposición final.
- Anexo I. Retribución Mínima Garantizada. Año 2020.  
Anexo II. Aumentos mínimos garantizados. Año 2020.

Anexo I bis.  
Anexo II bis.

Notas:

– Las cantidades que aparecen en el presente Convenio Colectivo se sobreentienden brutas.

## 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 San Sebastián.

##### Ámbito personal:

El ámbito personal es para todas las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Otis Mobility, S.A, incluidos en este Convenio, salvo Directores y Subdirectores.

#### 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 2020.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre del año 2022, y su vigencia hasta la firma del próximo Convenio Colectivo.

Dado el carácter excepcional de este convenio, Por cualquiera de las partes podrá iniciar los trámites oportunos para la denuncia y negociación de un nuevo convenio en cualquier momento de su vigencia incluyendo el periodo de ultraactividad.

Para próximos convenios, se mantendrán los trámites para la denuncia y negociación regulados en el I Convenio Colectivo de Otis:

– Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento podrán ser iniciados por cualquiera 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 siguiente convenio colectivo, el procedimiento mencionado anteriormente será también de aplicación, siendo la fecha a partir del día 31 de octubre del año de finalización de la duración del convenio, 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.

Las personas trabajadoras de otras compañías extranjeras del Grupo Otis que trabajen temporalmente en territorio español para Otis Mobility, SA 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 2019 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/as representantes legales de las personas trabajadoras en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos de la Empresa. Entre las funciones, derechos y obligaciones de los/as representantes de las personas trabajadoras 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:

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

#### Artículo 7. *Servicio de guardias.*

Se garantiza la prestación del servicio de guardia en la jornada del sábado con personal cualificado y suficiente para ello, tal como se viene realizando actualmente. Asimismo, en domingos y festivos donde habitualmente se venga realizando, así como cuando las circunstancias del mercado de conservación en nuestro sector estime necesaria la modificación o establecimiento de este servicio.

La organización del servicio respecto al número de personas y horas necesarias se dejará al acuerdo del Director/a de Zona, con los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal.

Para ello, aunque la jornada ordinaria sea de lunes a viernes, un limitado número de personas trabajadoras trabajarán para efectuar estos servicios de guardia con una de las dos siguientes compensaciones:

a) Librarán el mismo número de horas trabajadas en servicio de guardia cualquier día de la semana o semanas siguientes, pudiendo acumular, para disfrutarlas de continuo, las horas correspondientes de hasta cuatro guardias.

Aparte del pago de las horas ordinarias trabajadas, cada persona trabajadora percibirá por cada guardia realizada de cinco horas las siguientes cantidades:

Para el año 2020: 48,52 euros.

Para el año 2021: Las cantidades serán las del año 2020 incrementadas en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022: las cantidades serán las del año 2021 incrementadas en un porcentaje igual a 6 puntos.

b) Librarán el mismo número de horas trabajadas en servicio de guardia. La libranza de dichas horas se efectuará en la semana o semanas siguientes a razón de una hora diaria continuada a elección de la persona trabajadora, percibiendo por cada cinco horas de guardia las cantidades siguientes:

Para el año 2020: 70,25 euros.

Para el año 2021: Las cantidades serán las del año 2020 incrementadas en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022: Las cantidades serán las del año 2021 incrementadas en un porcentaje igual a 6 puntos.

El Director/a de Zona se pondrá de acuerdo con la persona trabajadora sobre el modo de libranza, debiendo el Comité o Delegado/a de Personal ratificar el acuerdo a fin de salvaguardar la libre elección de sus representados/as.

En el establecimiento de nuevos servicios, el Director/a de Zona informará a los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal de los mismos, pudiendo las personas trabajadoras afectadas manifestar su opinión en esta reunión.

En caso de discrepancia entre el Director/a de Zona y los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal respecto al establecimiento del servicio se estará a lo que dicte la Mesa de Vigilancia e Interpretación del Convenio. En caso de no acuerdo se realizará como anteriormente se hacía.

Las condiciones aquí pactadas respecto a las guardias obligan a las personas acogidas al presente Convenio, con exclusión de cualesquiera otras condiciones anteriores o futuras, pactos de carácter local o personal.

## CAPÍTULO IV

### Jornada, vacaciones y licencias

#### Artículo 8. *Jornada.*

El número de horas de trabajo efectivo será, en todos los centros de trabajo:

Año 2020: 1.716 horas.

Año 2021: 1.716 horas.

Año 2022: 1.714 horas.

Los calendarios serán objeto de acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal y la Dirección. En caso de no acuerdo se mantendrá el calendario anterior. Si esta situación de no acuerdo se dilata hasta el 30 de noviembre de los años 2020, 2021 y 2022, el remanente de horas, si las hubiere, favorables a la

persona trabajadora, serán disfrutadas de común acuerdo, teniendo en cuenta que su disfrute no perjudique la marcha productiva del centro de trabajo.

En los centros de trabajo en los que durante todo el año estaba establecida una jornada continuada y en los que se disfrutó de un descanso de 15 minutos («bocadillo») con consideración de tiempo efectivo de trabajo, se mantendrá.

#### Artículo 9. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras con jornada de lunes a viernes disfrutarán de un período anual de vacaciones retribuidas de 23 días laborables y las personas trabajadoras con jornada de lunes a sábado de 27 días laborables. El disfrute de los mismos será preferentemente en verano y de una sola vez. No obstante, de mutuo acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora, éstos pueden ser disfrutados en dos períodos.

A Las personas trabajadoras que soliciten la fecha de las vacaciones en el mes de marzo le serán notificadas por la Empresa antes del 31 de mayo de cada año.

Las personas trabajadoras de las diferentes fábricas con vacaciones colectivas en período único que estén en situación de incapacidad temporal por razón de accidente laboral o enfermedad con hospitalización, antes del período de vacaciones tendrán derecho a disfrutarlas dentro del año al finalizar la baja.

El cómputo para el disfrute y el devengo del periodo de vacaciones se efectuará por años naturales, del 1 de enero a 31 de diciembre.

Excepcionalmente, en el caso de que la persona trabajadora no hubiese podido disfrutar todos los días de vacaciones que le hubiesen correspondido durante el año natural, tendrá derecho a disfrutar los días que le restasen antes del 31 de enero del año siguiente. La persona trabajadora acordará con la empresa la fecha de disfrute de dichos días.

En el primer año de prestación de servicios, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo trabajado realmente durante el primer año.

Las personas trabajadoras incorporados antes del 1 de enero de 2008 se regirán por lo dispuesto en la Disposición Adicional VI de este Convenio.

#### Artículo 10. *Licencias y permisos.*

Se establecen las siguientes licencias y permisos retribuidos a justificar:

- a) Matrimonio: 18 días naturales.
- a) bis. Matrimonio de padres y madres, padres y madres políticos, hijos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos, nietos/as, abuelos/as: 1 día natural.
- b) Nacimiento de nieto/a: 1 día laborable.
- c) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, compañero/a, padres y madres, madres y padres políticos, hijos/as, hijos/as políticos, nietos/as, abuelos/as, abuelos/as políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos: 2 días laborables o 4 medias jornadas. En el caso de que el afectado fuese el cónyuge o compañero/a, padres e hijos/as, y hubiese necesidades que lo justificasen, el permiso se ampliará en un día laborable más o 2 medias jornadas.
- d) Muerte de cónyuge, compañero/a e hijos/as: 5 días naturales. Muerte de padres/madres, padres políticos/madres políticas, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as y hermanos/as políticos/as: 3 días naturales.  
Muerte de abuelos/as políticos/as: 2 días naturales.  
Muerte de tíos/tías carnales: un día natural.  
En caso de muerte de padres/madres y hermanos/as, de estos 3 días, al menos 2 serán laborables.
- e) Traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

f) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. El ejercicio de este derecho podrá ser hecho efectivo indistintamente por uno u otro progenitor.

La persona trabajadora igualmente podrá sustituir este derecho por una acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, previo acuerdo con la empresa.

f) bis. Los trabajadores podrán disfrutar del permiso de paternidad en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa, según lo establecido en la ley vigente.

f) ter. La persona trabajadora podrá solicitar la mitad de las vacaciones acumulándolas al permiso que le otorga la ley en cada momento por ser padre o madre.

g) En el caso de visita al médico de cabecera o especialista, en principio, se abonará el 100 % previamente justificada la consulta, pero en los casos de que, a juicio de la Compañía, exista uso desmedido, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal y se aplicará el 85 %. Si existiese discrepancia entre las partes se pedirá dictamen al médico de Empresa o inspector médico de la Seguridad Social.

h) Por exámenes académicos y oficiales debidamente justificados; por el tiempo necesario sin que pueda exceder de dos días naturales.

i) Por divorcio o separación legal: un día natural.

j) Para la renovación del DNI y/o carné de conducir debidamente justificado: el tiempo necesario.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El cómputo de días y la fecha de inicio de los permisos recogidos en el presente artículo se realizará de conformidad con la legislación vigente en cada momento y la jurisprudencia aplicable. En todo caso, en los supuestos b), c) y d), los días se computarán de la siguiente forma:

1.º Si el hecho causante se produce en día laboral antes de las 12 del mediodía se contabilizará el día completo.

2.º Si el hecho causante se produce en día laboral después de las 12 del mediodía, el permiso se computará a partir del día siguiente.

En los casos a bis), b), c) y d), si el desplazamiento es superior a 300 kilómetros o en el caso de las islas Baleares y Canarias o Ceuta y Melilla, los desplazamientos entre islas o a la Península se incrementarán en dos días.

Los términos de compañero y compañera recogidos en este artículo concuerdan con los de una pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos legales acorde a la legislación local o autonómica correspondiente y presentando documento acreditativo de dicha inscripción. Esta situación deberá estar registrada en el Departamento de Administración de Personal. En caso de que una persona trabajadora demuestre la convivencia con su pareja cumpliendo con los requisitos expuestos en este párrafo, adquirirá los mismos derechos que atañen el matrimonio.

La persona trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo y éstos serán concedidos de forma no remunerada, previa justificación, cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas así como en caso de embarazo para someterse a la técnica de pretencia sanitaria de la Seguridad Social.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 15 días de permiso no retribuido al año por motivos justificados, siempre que no lo estén disfrutando al mismo tiempo más del 5 % de la plantilla del centro.

## CAPÍTULO V

**Beneficios sociales**Artículo 11. *Enfermedad y accidente.*

Aunque las disposiciones vigentes determinan que en la prestación económica por incapacidad temporal (I.T.) en caso de enfermedad común o accidente no laboral, el abono del 60 % de la base reguladora entre el 4.º y el 15.º día, ambos inclusive, sea a cargo de la Empresa, se complementará dicha prestación hasta el 100 % del RAG desde el primer día hasta el alta médica de la persona trabajadora, con el límite máximo de 18 meses.

En los casos de accidente laboral, permisos por nacimiento, enfermedad profesional o enfermedad común pero que lleve aparejada hospitalización, se complementará hasta el 100 % de la Retribución Anual Garantizada (RAG) a partir del primer día hasta el alta médica de la persona trabajadora y con el límite máximo de 18 meses.

Durante la vigencia del Convenio, se hará seguimiento trimestral del índice de absentismo, que es el cociente de dividir el número de días perdidos por incapacidad temporal (I.T.) entre el número de personas promedio en un año.

Se establece un premio por reducción del absentismo para todas las personas trabajadoras que no hayan tenido ningún día baja por Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad común o accidente no laboral durante el año natural, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Que el índice de absentismo por Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad común o accidente no laboral del colectivo de personas trabajadoras sujetas a convenio sea siempre inferior a 11 días naturales.

Importe: Se establece un premio de 70 euros: cuando el número de días de baja de IT por enfermedad común o accidente no laboral del colectivo de personas trabajadoras sujetas a convenio sea un 10% inferior al índice a 31 de diciembre del año anterior. Si el índice de absentismo del colectivo de personas trabajadoras sujeto a convenio fuera inferior a 9 días, este premio sería de 120 euros.

Abono: El premio por reducción del absentismo será abonado, en el mes de febrero de cada año siguiente al vencimiento, cuando se cumpla con los parámetros establecidos.

Artículo 12. *Mujer embarazada.*

La mujer embarazada, previo informe del médico de la Empresa, o del especialista, si aquél no existe y cuando la trabajadora o la Empresa lo solicite, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se la cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto, centro de trabajo y categoría originales.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del centro de trabajo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que correspondan.

Durante las dos semanas anteriores a la fecha prevista del parto, la mujer embarazada tendrá derecho a disfrutar de dos días de libre disposición.

Artículo 13. *Seguro voluntario.*

El Acta Adicional Aclaratoria del XIV Convenio Colectivo de Zardoya Otis y AESA, que regula la financiación de este Seguro, permanece en vigor en lo no modificado por el presente Convenio.

Como norma de equilibrio, el coste de las pólizas deberá ser del 33,4% a cargo del colectivo de personas trabajadoras acogidas a dicho seguro voluntario y del 66,6% a cargo de la empresa.

Capital mínimo: El capital mínimo del Seguro Voluntario será de 27.000 euros durante la vigencia del Convenio.

Información: Se informará a las personas trabajadoras de nuevo ingreso para que puedan acogerse al seguro voluntario en el momento de formalizar el contrato de trabajo.

Normas y plazos de adhesión: las personas trabajadoras de nuevo ingreso podrán adherirse en el seguro voluntario en el momento de su contratación, estableciéndose como plazo máximo el momento en que su contrato de trabajo temporal se transforme en indefinido.

Transcurrido el plazo señalado en el párrafo anterior, cualquier persona trabajadora menor de 32 años que quiera adherirse a dicho seguro voluntario deberá abonar una cantidad única equivalente al número de cuotas atrasadas desde la formalización de su contrato indefinido hasta su adhesión a dicho seguro, con un límite máximo de veinticuatro cuotas mensuales, por el importe de la cuota mensual vigente en la fecha de su adhesión en el seguro voluntario, y siempre de acuerdo con la norma de equilibrio que regula este seguro (33,4% a cargo del colectivo de personas trabajadoras y del 66,6% a cargo de la empresa).

Las personas trabajadoras con edad igual o superior a los 32 años, cuando se adhieran al seguro voluntario, tendrá derecho a la totalidad de las coberturas del seguro salvo la jubilación que será un importe directamente proporcional a los años de servicios futuros desde la fecha de adhesión y hasta los 67 años de edad, de acuerdo con la Tabla 1 que figura en este artículo.

Coberturas: Las coberturas previstas en el Seguro Voluntario, y que se rigen de acuerdo a los términos y condiciones establecidas en las pólizas de seguro, son las siguientes:

a) Seguro de Vida:

En caso de fallecimiento o incapacidad permanente total como persona trabajadora activa y hasta los 67 años de edad, los beneficiarios/as designados/as percibirán un capital de acuerdo con lo dispuesto a continuación:

Fallecimiento: un Capital asegurado en ese momento, cuyo importe unitario figura en el recibo de salarios y como mínimo la cuantía establecida en el Convenio Colectivo.

Incapacidad Permanente Total: En caso de que a una persona trabajadora se le determine una incapacidad permanente total para su trabajo habitual que desemboque en la percepción de la correspondiente pensión por parte de la Seguridad Social y que acarree la rescisión del contrato de trabajo, siempre que no sea posible encontrarle un puesto de trabajo acorde con sus condiciones físicas, tendrá derecho a percibir el capital que tuviera asegurado en ese momento, cuyo importe unitario figura en el recibo de salarios y como mínimo la cuantía establecida en el Convenio Colectivo.

b) Seguro de Jubilación:

En caso de jubilación al alcanzar la edad ordinaria vigente, o antes si tuviera derecho a la jubilación anticipada, como persona trabajadora en la empresa, esta persona recibirá un capital correspondiente al 71% del importe unitario que figura en el recibo de salarios en dicho momento, o la parte proporcional correspondiente según la edad con la que se adhirió al Seguro, teniendo en cuenta los años de servicios futuros desde la fecha de adhesión hasta la fecha de jubilación ordinaria, como establece la tabla 1.

Tabla 1

Edad (*)	Porcentaje (**)						
Hasta 31	71	42	49	53	27	64	5
32	69	43	47	54	25	65	3
33	67	44	45	55	23	66	3
34	65	45	43	56	21	67	3
35	63	46	41	57	19	Mayor 67	0
36	61	47	39	58	17	–	–
37	59	48	37	59	15	–	–
38	57	49	35	60	13	–	–
39	55	50	33	61	11	–	–
40	53	51	31	62	9	–	–
41	51	52	29	63	7	–	–

\* Edad en la fecha de adhesión al seguro.

\*\* Porcentaje de Capital a la Jubilación.

En caso de baja en la empresa con anterioridad a la edad de jubilación ordinaria por causa distinta a los supuestos contemplados en este artículo o por jubilación posterior a la misma, los derechos económicos a favor de la persona trabajadora serán igual al 33,4% del capital asegurado a la jubilación ordinaria, según figura en el certificado de seguro emitido por la entidad aseguradora y que se pagarán al acreditar la jubilación efectiva por la Seguridad Social.

La cobertura de este Seguro Voluntario es adicional al Seguro de Accidente descrito en el artículo siguiente.

#### Artículo 14. Seguro de accidente.

La empresa suscribirá una póliza de seguro de accidentes con el coste de la misma íntegramente a su cargo y a favor de Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Las coberturas previstas son:

a) Fallecimiento: En caso de fallecimiento derivado de accidente durante las 24 horas del día o enfermedad profesional, los beneficiarios designados percibirán dos capitales, cuyo importe unitario figura en el recibo de salarios.

b) Incapacidad Permanente Total: En caso de que a una persona trabajadora se le determine una incapacidad permanente total derivada de accidente durante las 24 horas del día o enfermedad profesional, que desemboque en la percepción de la correspondiente pensión por parte de la Seguridad Social y que acarree la rescisión del contrato de trabajo, siempre que no sea posible encontrarle un puesto de trabajo acorde con sus condiciones físicas, tendrá derecho a percibir un capital cuyo importe unitario figura en el recibo de salarios.

Para ambas coberturas el capital mínimo del seguro será de 27.000 euros durante la vigencia del Convenio.

Cuadro resumen de los capitales asegurados en los artículos 13 y 14 del presente convenio: «Artículo 13. Seguro voluntario» y «Artículo 14. Seguro de accidente»

Causa de la baja en la empresa	Número de capitales: Seguro voluntario	Número de capitales: Seguro de accidente	Número de capitales: Total
Incapacidad Permanente Total por enfermedad común.	1 capital	–	1 capital
Incapacidad Permanente Total por accidente o enfermedad profesional.	1 capital	1 capital	2 capitales
Fallecimiento por enfermedad común.	1 capital	–	1 capital
Fallecimiento por accidente o enfermedad profesional.	1 capital	2 capitales	3 capitales

#### Artículo 15. Premios por antigüedad.

En la fecha de cumplimiento se abonarán los siguientes premios para el año 2020-22:

- 15. años: 216,77 euros.
- 20. años: 346,79 euros.
- 25. años: 442,36 euros.
- 30. años: 522,04 euros.
- 35. años: 578,84 euros.
- 40. años: 638,93 euros.
- 45. años: 698,95 euros.
- 50. años: 830,00 euros.

Para el año 2021 las cantidades serán las del año 2020 incrementadas en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022 las cantidades serán las del año 2021 incrementadas en un porcentaje igual a 6 puntos.

Dentro del año natural de la fecha de cumplimiento del quinquenio por antigüedad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un día libre con percepción de salario.

#### Artículo 16. Préstamos para vivienda.

El fondo será:

- Año 2020: 390.000 euros.
- Año 2021: 390.000 euros.
- Año 2022: 390.000 euros.

La cuantía del préstamo para aquellos casos de adquisición de primera vivienda o desahucio será para:

- Año 2020: 10.000 euros.
- Año 2021: 10.000 euros.
- Año 2022: 10.000 euros.

Para otros casos que tengan relación con este capítulo, como reforma de vivienda, hacer frente a préstamos hipotecarios, etc., la cuantía del préstamo será del 50 % del coste que le represente al interesado, con un límite máximo de:

- Año 2020: 2.500 euros.

Año 2021: 2.500 euros.

Año 2022: 2.500 euros.

#### *Reglamento*

1.º El préstamo de vivienda sólo se dará para la primera vivienda, no para ampliaciones de vivienda ni por necesidad de mayor espacio. No obstante se entenderá también como primera vivienda cuando concurren las siguientes situaciones:

a) Separación o divorcio, judicialmente reconocido, en donde la vivienda del matrimonio sea entregada al cónyuge o no se pueda enajenar en el momento de la separación y la persona trabajadora de Otis Mobility, S.A. tenga necesidades de otra vivienda.

b) Cuando por circunstancias ajenas a la voluntad de la persona trabajadora, la vivienda habitual en la que habita sufra desperfectos legalmente reconocidos, que le impidan seguir viviendo en la misma, como incendio, terremotos, riadas, inundaciones o cualquier otra causa similar.

2.º Los Comités de Empresa o Delegados/as/as de Personal y la Dirección comprobarán la veracidad en los datos aportados para la solicitud de los préstamos.

3.º En caso de que este préstamo sea entregado y se compruebe con posterioridad que ha habido engaño o mala fe por parte del peticionario, éste devolverá el préstamo con iguales intereses del mercado a esa fecha, los cuales repercutirán en el fondo de préstamos de vivienda y no tendrá derecho a ningún otro préstamo en los 10 años siguientes.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, se condonará el préstamo pendiente por parte de la Empresa.

Cada uno de los préstamos por los anteriores conceptos devengará un interés anual del 2,0 %. Dicho interés será incorporado al fondo con el fin de darle mayor movilidad, sin que ello suponga crecimiento del mismo.

La amortización de los préstamos se efectuará de acuerdo a la siguiente tabla:

Hasta un RAG de:

25.000,00 euros:	5,00%.
26.500,00 euros:	5,50%.
28.000,00 euros:	6,00%.
29.500,00 euros:	6,50%.
31.000,00 euros:	7,00%.
32.500,00 euros:	7,50%.
34.000,00 euros:	8,00%.
35.500,00 euros:	8,50%.
37.000,00 euros:	9,00%.
38.500,00 euros:	9,50%.
Desde 40.000,00 euros:	10,00%.

Será condición necesaria la emisión de un informe del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, acompañando la solicitud del préstamo.

Las personas trabajadoras con contratos temporales que percibieran préstamos de vivienda deberán reintegrarlos prorrateando su importe mes a mes desde la fecha de concesión hasta la fecha de finalización de su contrato.

El Reglamento aprobado servirá para establecer el orden de prioridad para la adjudicación del préstamo.

La resolución aprobada será comunicada a los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal y al jefe del interesado/a.

## Artículo 17. *Anticipo personal.*

Para aquellas personas trabajadoras que lo soliciten, se les concederá un anticipo personal por una cuantía no superior a 1.500 euros. El plazo para la devolución del mismo será de doce meses.

Se establece un fondo anual de 180.000 euros. La concesión de anticipos no excederá en su conjunto del importe establecido en este fondo.

Como criterios de aplicación en la concesión de los anticipos personales, se concederán por orden cronológico de petición y se tendrá en cuenta el número de anticipos solicitados. No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta transcurrido doce meses desde la solicitud del precedente y la devolución íntegra del mismo.

## Artículo 18. *Ayuda familiar.*

a) Para aquellas personas trabajadoras con hijos/as/as que tengan dificultades físicas o psíquicas o sensoriales, existirá un fondo con destino a la subvención de la formación y educación especializada de los mismos:

Año 2020: 40.000 euros.

Año 2021: 40.000 euros.

Año 2022: 40.000 euros.

La subvención consistirá en el abono del 100 % de las facturas que por este concepto de formación y educación especializada se produzcan, con un límite mensual de:

Año 2020: 190 euros.

Año 2021: 190 euros.

Año 2022: 190 euros.

Dicha subvención será abonada hasta que los hijos/as alcancen la edad de 25 años. En situaciones excepcionales se estudiarán los casos de más edad o parientes en primer grado a su cargo y tutela.

Para tener derecho a esta prestación la persona trabajadora tendrá que acreditar bajo informe médico de la Seguridad Social o estamentos oficiales, el grado de incapacidad física o psíquica. Si el grado es inferior al establecido por la Ley no tendrá derecho.

b) Como medio de ayuda a Las personas trabajadoras que tengan hijos/as en edad escolar o en guarderías o que accedan o cursen estudios en la Universidad se crea un fondo de:

Año 2020: 204.782,10 euros.

Año 2021: 204.782,10 euros.

Año 2022: 204.782,10 euros.

Se mantiene el reglamento a tal fin acordado.

## Artículo 19. *Jubilación.*

En lo que respecta a los términos y condiciones en los que se produzca la jubilación de las personas trabajadoras de Otis Mobility, SA, se atenderá a la normativa aplicable en el momento en el que la jubilación tenga lugar.

## CAPÍTULO VI

**Excedencias**

Artículo 20. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, sindical o político de nivel autonómico, provincial o municipal. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo, no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

## CAPÍTULO VII

**Recursos Humanos**

Artículo 21. *Comisión Paritaria de formación.*

Con el fin de potenciar la formación de todos los que componen la Empresa, se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de la Parte Social y cuatro de la Dirección.

Esta Comisión se reunirá cuatro veces al año para la información y seguimiento del Plan Anual de Formación.

Esta Comisión tendrá como función participar en las distintas fases del plan de formación de la empresa, desde la detección de las necesidades hasta la evaluación de los cursos, mediante la elaboración de propuestas de las bases y criterios en lo referente al Plan de Formación presentado para la Fundación Tripartita.

Antes de la preparación del Plan Anual, los miembros de la Parte Social de la Comisión Paritaria deberán disponer de la siguiente información:

- Estado del Plan de formación del año anterior.
- Líneas generales de actuación y contenidos del plan a presentar.
- Criterios de selección de las personas trabajadoras.
- Colectivos y categorías de personas trabajadoras a las que se dirige el plan.
- Denominación y contenido de los cursos.
- Previsión de las acciones formativas a realizar.
- Coste de la subvención solicitada.

Durante el desarrollo del plan, la empresa informará a la Parte Social sobre las nuevas acciones formativas y participantes que se incluyan en el Plan, con anterioridad a su inicio.

Después, una vez finalizada la ejecución del plan, se realizará un balance de la formación desarrollada e impartida.

## CAPÍTULO VIII

**Retribuciones, compensaciones y forma de pago**

Artículo 22. *Retribución mínima garantizada.*

Las retribuciones mínimas garantizadas para cada categoría profesional para el año 2020 serán las que figuran en la columna B del anexo I.

Para el año 2021 las cantidades serán incrementadas sobre las del año 2020 en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022 las cantidades serán incrementadas sobre las del año 2021 en un porcentaje igual a 6 puntos.

En estas retribuciones mínimas garantizadas se incluyen todos los conceptos retributivos con excepción de la antigüedad, plus de peligrosidad, plus de jefe de equipo, demás pluses reconocidos en el presente convenio, paga de marzo y paga de octubre.

#### Artículo 23. *Aumentos salariales.*

Los aumentos mínimos garantizados para el año 2020 por todos los conceptos sobre las retribuciones al 31 de diciembre de 2019 excepto la mayor antigüedad que se acredite en los sucesivos años, son las que figuran en la tabla del anexo II.

Para el año 2021 los aumentos mínimos garantizados serán calculados sobre las tablas de R.M.G. del año 2020 incrementadas en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022 los aumentos mínimos garantizados serán calculados sobre las tablas de R.M.G. del año 2021 incrementadas en un porcentaje igual a 6 puntos.

Para 2021:

Con carácter adicional al aumento salarial previsto en el apartado anterior para el año 2020, las personas trabajadoras que estuviesen empleadas a 31 de diciembre de 2021 y permanecieran en la Compañía a 30 de noviembre de 2022 tendrán derecho a un complemento no consolidable de 450 euros brutos. La determinación del importe del complemento no consolidable para cada una de las personas beneficiarias del mismo se calculará de forma proporcional al periodo de efectiva prestación de servicios en 2021 y a su jornada.

#### Cláusula de revisión

Para 2022:

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrase al 31 de diciembre de 2022 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2021 superior al 6%, se aplicaría una actualización en las tablas de la retribución mínima garantizada de 2023 con efectos de 1 de enero de 2023 equivalente a la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre de 2022 y el 6% con el límite máximo del 1%.

Esta revisión será igualmente de aplicación a los siguientes conceptos retributivos:

- Guardias (artículo 7).
- Premio por antigüedad (artículo 15).
- Pluses (antigüedad, peligrosidad e insularidad) (artículo 26).
- Pagas extraordinarias de marzo y octubre (artículo 28).
- Dietas (artículo 29).
- Servicio 24 horas (Disposición Adicional II).

Asimismo, la presente revisión se entiende sin perjuicio de los incrementos salariales que para el ejercicio 2023 se puedan acordar en la negociación del siguiente convenio colectivo que sustituya al actual.

#### Artículo 24. *Aumento por ascenso.*

Cualquier ascenso que se produzca llevará aparejado el que como mínimo se le aplique un aumento salarial equivalente al 25 % de la diferencia existente entre la retribución mínima garantizada de su categoría y la correspondiente a la inmediata superior.

Artículo 25. *Configuración salarial.*

Salario base: Para el año 2020 y para cada categoría profesional será el que figura en la columna A del anexo I.

Para el año 2021 será el del año 2020 incrementado en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022 será el del año 2021 incrementado en un porcentaje igual a 6 puntos.

Plus de convenio: Será la diferencia entre la columna «A» y la «B».

Mejora de convenio: Una vez aplicados sobre las retribuciones del convenio anterior, los aumentos mínimos garantizados que figuran en el anexo II, la cuantía que exceda, excepto antigüedad y «mejora de antigüedad» de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuran en la columna B del anexo I, se denominará «mejora de convenio».

Artículo 26. *Antigüedad, pluses y horas extraordinarias.*

1) Plus de antigüedad:

La antigüedad queda unificada en ciclos quinquenales con valor fijo único, para todas las categorías, de:

Para el año 2020: 31,42 euros por quinquenio por catorce pagas.

Para el año 2021 las cantidades se calcularán sobre las del año 2020 incrementadas en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022 las cantidades se calcularán sobre las del año 2021 incrementadas en un porcentaje igual a 6 puntos.

Para el devengo de los nuevos ciclos quinquenales, se seguirá el siguiente criterio:

Las personas trabajadoras que cumplan un nuevo ciclo quinquenal dentro de la primera quincena del mes (1-15), devengarán y comenzarán a percibir el importe del nuevo quinquenio en el mes en que cumplan los cinco años.

Las personas trabajadoras que cumplan un nuevo ciclo quinquenal dentro de la segunda quincena del mes (16-31), devengarán y comenzarán a percibir el importe del nuevo quinquenio a partir del mes siguiente en que cumplan los cinco años.

Quienes viniesen percibiendo hasta el 31 de diciembre de 1985 en concepto de antigüedad por cualquier tipo de ciclo, valores totales superiores a 9,02 euros por 14 pagas, consolidarán la diferencia a su favor en concepto de «mejora de antigüedad» que tendrá carácter fijo, de cuantía inalterable, no absorbible ni compensable.

2) Plus de jefe/a de equipo:

El plus de jefe/a de equipo, categoría vigente en nuestro convenio, se establece en un importe equivalente al 20 % del salario base más antigüedad.

Cuando un operario/a desempeñe funciones de jefe/a de equipo durante un periodo de un año consecutivo o de tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el plus de jefe/a de equipo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

3) Plus de peligrosidad:

El plus de peligrosidad se establece en un importe equivalente al 10% del salario base (columna A del anexo I) más antigüedad dividido por 425 y multiplicado por 299.

Aquellas personas que no cobren este plus, percibirán las cantidades de:

Para el año 2020: 28,96 euros mensuales por catorce pagas, que no tendrá naturaleza de inalterable.

Para el año 2021 la cantidad se calculará sobre la del año 2020 incrementada en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022 la cantidad se calculará sobre la del año 2021 incrementada en un porcentaje igual a 6 puntos.

4) Plus de insularidad:

Para todas las personas trabajadoras que tengan fijada su residencia en las Islas Baleares o Canarias se establece un plus de insularidad consistente en:

Para el año 2020: 122,72 euros mensuales por catorce pagas.

Para el año 2021 la cantidad se calculará sobre la del año 2020 incrementada en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022 la cantidad se calculará sobre la del año 2021 incrementada en un porcentaje igual a 6 puntos.

Este plus tendrá vigencia mientras la persona trabajadora mantenga su residencia en las Islas. En caso de que la persona trabajadora dejara de residir en dichas Islas, este Plus desaparecerá.

5) Plus de Ceuta y Melilla:

Se abonará en los términos señalados en la Orden del 20 de marzo de 1975.

Quedan anulados todos aquellos pluses salariales o extrasalariales contenidos en los convenios provinciales.

6) Horas extraordinarias:

Ambas partes están de acuerdo en que se debe ir a la mayor reducción de horas extraordinarias.

Mensualmente se facilitará relación de las horas extraordinarias realizadas, distribuidas por secciones y cuando el Comité o Delegados/as de Personal lo soliciten, se ampliará esta información.

El valor de la hora extraordinaria es el 175% de la hora ordinaria.

Artículo 27. *Pago de nómina.*

El pago de nómina para todo el personal será mensual. Los conceptos variables de las personas trabajadoras serán abonados en la nómina del mes siguiente al que se produzcan. En caso de discrepancia entre la persona trabajadora y Empresa en cuanto a la justificación de dichos conceptos variables, a la persona trabajadora se le abonarán los salarios, quedando pendiente solamente dichos conceptos en discusión hasta su definitiva solución.

Artículo 28. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales de 30 días de salario, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre como máximo.

Su devengo será por semestres naturales:

El devengo de la paga extraordinaria de julio será del 1 de enero al 30 de junio.

El devengo de la paga extraordinaria de diciembre será del 1 de julio al 31 de diciembre.

Paga de marzo: Se establece una paga extraordinaria, abonable antes del 15 de marzo para todas las categorías en:

Para el año 2020: 1.667,01 euros.

Para el año 2021 la cantidad se calculará sobre la del año 2020 incrementada en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022 la cantidad se calculará sobre la del año 2021 incrementada en un porcentaje igual a 6 puntos.

El devengo de la paga extraordinaria de marzo es anual, del 16 de marzo al 15 de marzo del año siguiente.

Paga de octubre: Se establece una paga extraordinaria, abonable antes del 15 de octubre para todas las categorías en:

Para el año 2020: 1.819,58 euros.

Para el año 2021 la cantidad se calculará sobre la del año 2020 incrementada en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022 la cantidad se calculará sobre la del año 2021 incrementada en un porcentaje igual a 6 puntos.

El devengo de la paga extraordinaria de octubre es anual, del 16 de octubre al 15 de octubre del año siguiente.

Al personal que en dichas fechas lleve menos de un año, se le abonarán en proporción al tiempo en alta.

El personal que tenga señaladas las vacaciones en el período de abono de las citadas pagas, podrá pedir un anticipo sobre las mismas, siempre que se haga con 15 días de antelación a la fecha deseada para el cobro.

Artículo 28 bis. *Gratificación variable no consolidable por el aumento de beneficios.*

Se establece una gratificación variable de beneficios de naturaleza no consolidable que se abonará al mes siguiente de la celebración de la Junta de Accionistas de acuerdo con los siguientes criterios:

Si el incremento del beneficio declarado antes de impuestos en las cuentas anuales de Otis Mobility, SA, aprobadas en la Junta de Accionistas, es superior o igual al 9% respecto al año anterior, cada persona trabajadora percibirá un importe no consolidable equivalente al 1,5% sobre la retribución mínima garantizada correspondiente a la categoría de oficial 1.<sup>a</sup>

Si el incremento del beneficio declarado antes de impuestos en las cuentas anuales de Otis Mobility, SA, aprobadas en la Junta de Accionistas, es superior o igual al 6% e inferior al 9% con respecto al año anterior, cada persona trabajadora percibirá un importe no consolidable equivalente al 0,75% sobre la retribución mínima garantizada correspondiente a la categoría de oficial 1.<sup>a</sup>

Si el incremento del beneficio declarado antes de impuestos en las cuentas anuales de Otis Mobility, SA, aprobadas en la Junta de Accionistas, es superior o igual al 3% e inferior al 6% con respecto al año anterior, cada persona trabajadora percibirá un importe no consolidable equivalente al 0,50% sobre la retribución mínima garantizada correspondiente a la categoría de oficial 1.<sup>a</sup>

Si el incremento del beneficio declarado antes de impuestos en las cuentas anuales de Otis Mobility, SA, aprobadas en la Junta de Accionistas, es superior o igual al 1% e inferior al 3% con respecto al año anterior, cada persona trabajadora percibirá un importe no consolidable equivalente al 0,25% sobre la retribución mínima garantizada correspondiente a la categoría de oficial 1.<sup>a</sup>

El importe de esta gratificación se calculará sobre los valores de la tabla de retribución mínima garantizada correspondiente a la categoría de oficial 1.<sup>a</sup> a 31 de diciembre del año de obtención del beneficio declarado en las cuentas anuales de Otis Mobility, SA.

Para su percepción, es requisito imprescindible que la persona trabajadora esté dada de alta en la Compañía el 31 de diciembre del año de obtención del beneficio. Quien

estuviera en la compañía a 31 de diciembre, y en dicha fecha, llevara menos de un año, tendrá derecho al percibo de la parte proporcional en función del tiempo en alta.

## Artículo 29. *Dietas y desplazamientos.*

Las dietas quedan establecidas en la siguiente forma:

Media dieta: En el año 2020: 16,01 euros.

Se facilitarán, además, gastos de viaje y diferencia de tiempo si éste se realiza fuera de la jornada laboral. Se aplicará a partir del límite de tarifa normal de taxis.

Dieta sin pernoctar: En el año 2020: 32,14 euros.

No se percibirán gastos ni tiempo de viaje.

Dieta completa: En el año 2020: 67,55 euros.

Desde el primer día. Además, se incluye el alojamiento en un hotel de tres estrellas, en régimen de alojamiento, de acuerdo con la política establecida por la Empresa.

Para el año 2021 las cantidades se calcularán sobre las del año 2020 incrementadas en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022 las cantidades se calcularán sobre las del año 2021 incrementadas en un porcentaje igual a 6 puntos

Los límites máximos de aplicación de la media dieta y dieta sin pernoctar se acordarán con los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal.

En los desplazamientos que de forma continua obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio como mínimo un mes, ésta tendrá derecho a días hábiles de permiso retribuido, así como a los gastos de viaje, preferentemente en avión, para retornar a su destino de acuerdo con la duración del desplazamiento.

Dichos días hábiles no incluyen horas de desplazamiento, las cuales serán consideradas y retribuidas como horas de viaje.

1. Igual o mayor que un mes e inferior a dos: un día hábil al término.
2. Mayor de dos meses. En este caso se considera:

a) Mayor de dos meses e inferior a tres:

Tres días al finalizar el desplazamiento, o

Dos días a los dos meses del desplazamiento (con vuelta a casa para su disfrute y posterior reincorporación) y ninguno a la terminación del desplazamiento.

b) Igual o mayor de tres meses e inferior a cuatro:

Cuatro días a los dos meses del desplazamiento (con vuelta a casa para su disfrute y posterior reincorporación) y dos a la terminación del desplazamiento.

Se procurará que ninguna persona trabajadora esté desplazada más de tres meses continuados dentro del período de un año, a menos que la propia persona trabajadora no tenga inconveniente en exceder dicho período.

Toda persona trabajadora que por necesidad de la Empresa tenga que ser desplazada, deberá ser avisada con una semana de antelación como mínimo, salvo en casos de emergencia, todo ello de conformidad con el artículo 40.6, primer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad, Salud Laboral y Ambiental

#### *Principios Generales*

La Dirección y los Representantes de las personas trabajadoras consideran que la promoción de la Seguridad y la protección de la salud de las personas trabajadoras de Otis Mobility son aspectos fundamentales dentro de la actividad de la Empresa, encaminadas a la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

Se entiende por «Seguridad» todo lo que se refiere a que las condiciones de diseño, fabricación, métodos de trabajo, formación de personal, maquinarias y elementos de la industria sean tales que se impida, en la medida de lo previsible que se produzcan accidentes.

Se entiende por «Salud laboral y ambiental» todo lo que se refiere a que las condiciones medioambientales de trabajo sean tales que se eviten, en la medida de lo técnicamente posible, agresiones a las personas trabajadoras por agentes físicos, químicos, biológicos o psicosociales.

Para lograr lo anterior, la Dirección, con la participación de la Representación de las personas trabajadoras, aplicará las medidas preventivas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo según los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- e) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

#### Artículo 30. *Delegados/as de Prevención.*

Delegados/as de Prevención son las personas trabajadoras, elegidas por y entre los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se nombrará un Delegado/a de Prevención en cada Delegación Local y Agencia donde haya Representante Legal de las personas trabajadoras.

Se considera tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario (artículo 37 de Convenio) el tiempo dedicado a visita a obras, rutas y secciones.

Competencias:

Son competencias de los Delegados/as de Prevención:

- a) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el Empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- e) Recibir mensualmente información relativa a:

Accidentes con baja y sin baja de su D. Zona, Fábrica u Oficina Central.

Estadísticas de Seguridad.

Nuevas tecnologías y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la seguridad de las personas trabajadoras.

Documentos que tengan incidencia en las condiciones de seguridad y salud laboral.

f) Los Delegados/as de Prevención dedicarán 1 día al mes para efectuar una revisión de obras, rutas o secciones, emitiendo informe que entregarán al responsable del centro de trabajo y enviarán copia al Secretario del Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Si por circunstancias anormales se requiriese en alguna ocasión dedicar más de un día al mes para dichas revisiones, se ampliará dicho plazo de común acuerdo con la dirección correspondiente.

Aquel centro en que no haya Delegado/a de Prevención estará representado por el Comité de Seguridad y Salud de la Dirección de Zona.

Facultades:

Además de las recogidas en el artículo 36 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados/as de Prevención tendrán las siguientes facultades:

Podrán ordenar la paralización inmediata del trabajo si estiman que existe un riesgo grave e inminente de accidente informando inmediatamente a la Dirección y a la Autoridad Laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Proponer aquellas medidas que crean necesarias para conseguir la reducción de la accidentabilidad.

Acudir cuando sean requeridos a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Los Delegados/as de Prevención deberán recibir cursos de formación en Seguridad y Salud Laboral, impartidos por organizaciones competentes.

Podrán solicitar otros cursos de formación en estas materias ante la Empresa, Organizaciones Sindicales u Organismos oficiales.

#### Artículo 31. *Comités de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa, en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada una de las Direcciones de Zona, en la Fábrica de Madrid y en Oficinas Centrales.

La composición del Comité de Seguridad y Salud será:

4. Delegados/as de Prevención como máximo. En las Direcciones de Zona uno como mínimo será de la Sede de Zona.

Igual número de miembros de la Dirección, uno de los cuales será el/la Director/a de Zona, el/la Director/a de Fábrica o el/la Director/a de Recursos Humanos en Oficinas Centrales.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá una reunión al mes como mínimo, en la que se tratarán exclusivamente cuestiones relacionadas directamente con la seguridad, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera.

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo sin imputación al crédito horario (artículo 37 Convenio) el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Dada la composición paritaria de los Comités de Seguridad y Salud, tendrán carácter ejecutivo las decisiones que se adopten por unanimidad, tanto en reuniones ordinarias como extraordinarias.

Competencias:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la

prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Aquel centro en que por cualquier circunstancia no exista Delegado/a de Prevención, estará representado por el Comité de Seguridad y Salud de la Dirección de Zona.

Facultades:

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el puesto de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

#### Artículo 32. *Materiales de Seguridad.*

La Dirección entregará a la persona trabajadora el material de Seguridad necesario para realizar su trabajo. Estos materiales estarán certificados para las situaciones en que se utilicen.

Las herramientas y útiles deben llegar a las personas trabajadoras en condiciones de uso, completos y respetando las medidas de seguridad.

Se mantendrán al día las fichas de los materiales de seguridad, de uso individual y colectivo (como grupos, herramientas, andamios, equipos CM y CMH, etc.) cuyo control debe realizarlo el Comité de Seguridad y Salud o Delegados/as de Prevención.

Se entregarán dos monos térmicos a Montaje y Reparaciones y a los operarios/as de fábricas que lo precisen, y se cambiarán en cuanto se deterioren.

Las botas de seguridad se entregarán cada 12 meses. Se repondrán cuando se deterioren.

Los aparatos de izar serán revisados, con certificado de la empresa que efectúe estas revisiones y en ningún caso podrá utilizarse un aparato de izar que exceda seis meses desde la fecha de revisión. Estas revisiones serán de carácter general.

#### Artículo 33. *Responsabilidad en materia de Seguridad.*

La Dirección de la Empresa es responsable de garantizar la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras a su servicio en los aspectos relacionados con el trabajo.

Toda persona trabajadora que vaya a realizar un trabajo y que considere que éste no reúne las condiciones de seguridad necesarias, informará a una persona de su línea. Si no hubiera o no pudiera darle solución, reclamará la presencia del/de la Delegado/a de Prevención si lo hubiera o de un miembro del Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 34. *Ropa de trabajo.*

La entrega de la ropa de trabajo y del calzado, será de carácter anual, excepto los chaquetones que será cada tres años. Cuando se considere necesario, se dotará de

chaquetón al personal de montaje. Los chubasqueros y chalecos antifrío se continuarán entregando igual que en la actualidad.

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

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

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

Para los años 2020, 2021 y 2022, la entrega anual de ropa de trabajo será la siguiente:

Prenda	Mantenimiento	Montaje/Reparaciones	Fabricación
Polos.	3	2	2
Pantalones.	2	–	2
Buzos.	–	2	–
Chaquetilla.	1	–	–
Forro polar.	1	–	1
Zapatos.	1	–	–

Aquellas personas trabajadoras que realicen actividades alternativas de mantenimiento, montaje y reparaciones dispondrán de las prendas restantes: 2 buzos.

Se establece un paquete de ropa de trabajo para las personas trabajadoras de nueva incorporación, que incluye las siguientes prendas de trabajo:

Prenda	Mantenimiento	Montaje/Reparaciones	Fabricación
Polos.	3	3	3
Pantalones.	3	–	3
Buzos.	–	3	–
Chaquetilla.	1	–	–
Forro polar.	2	–	2
Zapatos.	1	–	–
Chaquetón.	1	1(*)	1(*)

(\*) Cuando se considere necesario.

Además, de acuerdo con el artículo 32, a las nuevas incorporaciones se les entregarán dos monos térmicos a Montaje y Reparaciones y a los/as operarios/as de fábricas que lo precisen, y se cambiarán en cuanto se deteriore.

#### Artículo 35. Reconocimiento médico.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa tienen derecho a pasar un reconocimiento médico anual, para lo cual la Empresa dispondrá a su cargo de los medios adecuados. Dicho reconocimiento constará de rayos X o fotoseriación (por prescripción médica), exploración de corazón y pulmón, análisis de orina y sangre (ácido úrico, colesterol, glucemia, triglicéridos, G.P.T., factor P.S.A. en sangre para mayores de 50 años, etc.) medida de tensión, espirometría, exploración de oído y revisión de vista.

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

A petición de los trabajadores de más de 50 años, se les hará una revisión prostática, o antes, bajo prescripción médica.

En el reconocimiento médico se efectuará audiometría y reconocimiento físico de columna y a los mayores de 45 años, electrocardiograma.

Bajo prescripción médica se efectuará el electroencefalograma.

El reconocimiento médico se realizará de una sola vez y sus resultados serán notificados a la mayor brevedad a la persona trabajadora al mismo tiempo que al Servicio Médico, donde lo hubiera.

Se garantiza la privacidad y confidencialidad de los resultados.

Una vez finalizados los reconocimientos médicos, los resultados se analizarán con criterios epidemiológicos en los globales de la plantilla en el seno del comité Intercentros de Seguridad.

Ambas partes acuerdan la creación de un observatorio para el seguimiento de enfermedades asociadas al trabajo en la Empresa.

#### Artículo 36. *Comité Intercentros de Seguridad, Salud Laboral y Ambiental.*

Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros de Seguridad como órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención que afecte a todo el ámbito territorial de este Convenio.

Composición: El Comité Intercentros de Seguridad estará constituido por 6 miembros de la Dirección y 6 miembros de la Parte Social que sean delegados/as de prevención y, salvo causas de fuerza mayor, una vez designados, ejercerán el cargo durante la duración del presente Convenio.

Reuniones: El Comité Intercentros de Seguridad celebrará cuatro reuniones en cada uno de los años 2020, 2021 y 2022, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que pudiera acordar el propio Comité.

Funciones:

1. Asumir las competencias de los delegados/as de prevención relacionadas con el artículo 36, apdo. 1 c), de la LPRL.
2. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
3. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
4. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones así como los que proceden del Servicio de Prevención.
5. Conocer y analizar los informes de los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
6. Conocer previa a su puesta en práctica los procedimientos e instrucciones que dimanen de la Dirección de Seguridad o el Servicio de Prevención.
7. Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.
8. Todos aquellos asuntos en materia de prevención que el propio Comité, por unanimidad, acuerde tratar.
9. Recibir en las reuniones del Comité Intercentros de Seguridad información relativa a accidentes con baja graves y muy graves de las Direcciones de Zona, Fábricas u Oficina Central.

## CAPÍTULO X

**Representación del Personal**Artículo 37. *Representantes del Personal.*

Los Delegados/as de Personal y Comités son de representación de las personas trabajadoras. Tendrán la composición y garantías que la Ley establece. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa y las convocadas a iniciativa de los Representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

En aquellos centros de trabajo, en los que por cualquier circunstancia no existan Representantes del Personal, éste estará representado por el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal de la Dirección de Zona.

El crédito de horas sindicales mensuales, por cada uno de los miembros del Comité o Delegados/as de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación, será el determinado en el Estatuto de los Trabajadores.

2020, 2021,y 2022

Centro	Estatuto
Hasta 100.	15 horas.
De 101 a 250.	20 horas.
De 251 a 500.	30 horas.
De 501 a 750.	35 horas.

## Acumulación:

En los centros de trabajo donde exista Comité de Empresa o Delegados/as de Personal podrá existir la acumulación de la siguiente forma:

El cedente de horas sindicales deberá hacer cesión nominal de sus horas por escrito que habrá de remitir copia a la Dirección mes a mes y con anterioridad a la utilización de las mismas por el cesionario.

El cesionario de horas podrá acumular mes a mes hasta el 100 % más de las horas que le correspondan por Convenio.

## Artículo 38.

La utilización de las horas retribuidas para la acción de la representación deberá comunicarse con la máxima antelación posible a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad de Representación del Personal no podrá interferir en el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. las personas trabajadoras que deseen dirigirse a sus Representantes lo harán fuera de horas de trabajo, salvo casos de urgencia justificada en que sí podrán hacerlo dentro de la jornada.

Los Representantes de las personas trabajadoras deberán justificar, en todo caso las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de su actividad. Dicha justificación será realizada por la entidad o persona ante quien se realice la gestión.

## Artículo 39. *Funciones de los Representantes.*

Serán funciones de los/as Delegados/as de Personal o Comités de Empresa las siguientes:

a) Vigilancia y control de las normas laborales, Seguridad, Salud Laboral y Seguridad Social vigentes, advirtiendo a la Dirección de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.

c) Ser informados y consultados de cuantas medidas afecten directamente a las personas trabajadoras y especialmente de aquellas que pudiesen adoptarse sobre:

Reestructuración de plantilla.

Traslados totales o parciales de la Empresa.

Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la Empresa en materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

d) Proponer a la Empresa cuantas medidas se consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

## Artículo 40. *Informaciones a los Representantes.*

La Dirección de la Empresa entregará trimestralmente a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal información sobre la evolución del negocio, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

Esta información se entregará a nivel general de la compañía y local de la Dirección de zona.

Igualmente la Dirección entregará a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal el balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a los socios en las mismas condiciones que a éstos.

La Dirección informará de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos con excepción de los puestos directivos y secretaria/o de dirección.

Tendrán carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con las propias personas trabajadoras de la Empresa.

La Dirección informará anualmente de la situación de la Empresa en materia de Seguridad y Salud y de los medios adoptados para su mejora.

## Artículo 41. *Medidas disciplinarias.*

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier persona trabajadora deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado/a de Personal o Comité de Empresa y también del Delegado/a Sindical donde lo hubiere, si la persona trabajadora está afiliad a un Sindicato, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Dicha opinión deberá ser considerada a la hora de tomar la decisión oportuna.

Igualmente, en las reuniones mensuales de la Dirección con el Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, se informará a los Representantes de las personas trabajadoras de las medidas disciplinarias de carácter leve que se comuniquen por escrito.

## Artículo 42. *Garantías.*

Los Delegados/as de Personal y miembros de los Comités de Empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

a) La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegado/a/s de Personal un Tablón de Anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar que garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

b) A que les sean facilitados locales de reunión para el uso común dentro de las posibilidades de la Empresa.

c) Apertura por escrito de expedientes contradictorios en el supuesto de faltas graves o muy graves.

El pliego de cargos que da principio al expediente y en el que se especificarán los hechos que puedan dar lugar a la sanción será entregado al/a la expedientado/a y comunicado al Comité de Empresa u otros Delegados/as de Personal del centro de trabajo correspondiente.

Durante los ocho días siguientes a la entrega de pliego de cargos, la Dirección dará audiencia al/a la interesado/a, Comité u otros Delegados/as de Personal y aceptará los pliegos de descargo o pruebas contrarias que pudieran presentarle.

Una vez transcurrido el plazo de 8 días la Dirección comunicará por escrito el sobreseimiento del expediente o la sanción que estime oportuna.

d) No ser despedido/a ni sancionado/a a causa de actos realizados por la persona trabajadora en el ejercicio de su representación sin perjuicio de las causas que den lugar al despido disciplinario. Las garantías establecidas en este apartado d) para los Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa se mantendrán durante los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que se produzca por revocación o dimisión.

## Artículo 43. *Reuniones trimestrales.*

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, pertenecientes a la misma Dirección de Zona celebrarán reuniones ordinarias periódicas trimestrales, con el Director de zona, dentro de los quince días siguientes en que se haya entregado la información a que se alude en el artículo 40. En dichas reuniones se tratarán exclusivamente los temas comprendidos en el Orden del día.

No obstante, estas reuniones tendrán lugar con carácter extraordinario cuando la urgencia o gravedad del caso así lo requiera.

En el caso de que este tipo de reunión extraordinaria sea solicitada por el Comité de Empresa y/o Delegados/as de Personal, las horas empleadas serán con cargo al crédito de horas sindicales.

Tanto en el caso de reuniones ordinarias como extraordinarias deberá ponerse en conocimiento previo del Director/a de Zona, incluyendo el orden del día, siendo abonados los gastos de desplazamiento correspondientes. Igualmente el Director/a de Zona deberá presentar el orden del día previo en aquellas reuniones que convoque.

## Artículo 44. *No discriminación.*

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razones de afiliación sindical, política, religiosa, de raza, sexo, edad, estado civil, lengua y nacionalidad. o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## Artículo 45. *Asambleas.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a celebrar asambleas en locales adecuados y posibles que la Empresa designe, fuera de la jornada, previa comunicación a la Empresa del orden del día, al menos, con 24 horas de antelación, salvo en caso de

urgencia justificada. La responsabilidad de la buena marcha de la asamblea corresponde a los/las convocantes.

#### Artículo 46. *Cuota sindical.*

A petición expresa de la persona trabajadora afiliada a Centrales Sindicales legalmente constituidas, y mientras no medie orden del mismo en contrario, la Empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

La Empresa facilitará mensualmente al Delegado/a Sindical la correspondiente relación nominal e importe de las cuotas transferidas.

También a petición expresa de la persona trabajadora y mientras no medie orden de la misma en contrario, la Empresa descontará en la nómina mensual los importes correspondientes a las cuotas voluntarias para la Caja de Compensación y transferirá estos importes a las cuentas corrientes de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal de cada Dirección de Zona que haya señalado el interesado.

### CAPÍTULO XI

#### **Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio y Comisión Coordinadora**

#### Artículo 47. *Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.*

El Pleno de la Mesa Negociadora del Convenio asumirá la función de Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. No obstante, seis de los miembros de la Parte Social y los miembros que la Dirección de la Empresa designe en un número no superior a seis, se constituirán en Comités de Trabajo a estos efectos. Estos Comités en número de dos, así como el Pleno, se reunirán haciéndolos coincidir en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre en los años 2020, 2021 y 2022.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el apartado 6 del artículo 41 y el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente convenio que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee. En caso de no llegar a un acuerdo en dicho ámbito, se someterá a los procedimientos establecidos en los artículos 82 y 83 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 48. *Comisión Coordinadora.*

En caso de problemas graves o conflictos relacionados con la marcha del convenio y que trasciendan las posibilidades de resolución entre la Dirección local y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal respectivos, se constituye una comisión compuesta por miembros de la Parte Social y de la Dirección.

A la detección de un problema o conflicto de las características arriba mencionadas la Comisión se reunirá y recabará la información relacionada con el asunto y, en caso necesario, tratará de solucionarlo «in situ». De no alcanzarse una solución como anteriormente se indica, se presentará a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

### CAPÍTULO XII

#### Artículo 49. *Desarrollo profesional.*

El reconocimiento del título profesional o universitario del personal de la Empresa que los posea, estará en relación con el puesto de trabajo que ocupe. El conocimiento de

dicho título es necesario para la Empresa con objeto de establecer los niveles de conocimiento de su personal.

Cuando haya que cubrir un puesto en la Empresa que necesite de título profesional o universitario, dicho puesto se cubrirá con personal de la Empresa siempre que a juicio de la Dirección reúna las condiciones exigidas para el puesto.

La Dirección comunicará periódicamente los puestos vacantes a cubrir en la Empresa y los requisitos que se requieren para aspirar a ellos, a través de la intranet y de los tabloneros de anuncio. Toda persona trabajadora que por razones familiares o de otro tipo esté interesada en alguno de estos puestos podrá solicitarlo, estableciéndose un registro cronológico de las solicitudes, y su candidatura será tenida en cuenta.

#### Artículo 50. *Movilidad geográfica.*

A. Movilidad Geográfica Individual: Se considera movilidad geográfica individual el traslado de una persona trabajadora o personas trabajadoras de un centro de trabajo a otro u otros que impliquen cambio de residencia, de un número de personas trabajadoras inferior a 30 en el conjunto de la Empresa.

B. Movilidad Geográfica Colectiva no total: Se considera movilidad geográfica colectiva no total el traslado de personas trabajadoras de un centro de trabajo a otro u otros que implique cambio de residencia de un número de personas trabajadoras superior a 30 en el conjunto de la Empresa, no siendo la totalidad de la plantilla del centro de trabajo.

C. Movilidad Geográfica Colectiva total: Se considera movilidad geográfica colectiva total el traslado de un centro de trabajo a otro u otros que implique cambio de residencia de la totalidad de la plantilla del centro, si es superior a 30 personas trabajadoras.

En los casos A y B los traslados se efectuarán de la siguiente forma:

Por petición de la persona trabajadora y acuerdo de la Empresa.

Por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y Empresa.

En el caso C:

Se abrirá un período de consultas con los/as representantes de las personas trabajadoras de 45 días como mínimo, aportando la Empresa las causas motivadoras de la decisión Empresarial.

La negociación, con pautas de buena fe, versará sobre:

Posibilidades de evitar o reducir sus efectos.

Medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectados.

#### Artículo 51. *Grupos profesionales.*

En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada cuatro ascensos, tres se proveerán por decisión de la empresa basada en evaluaciones profesionales, y uno por antigüedad. El ascenso motivado por antigüedad será el que inicie el ciclo de ascensos.

Las categorías afectadas por el sistema de ascensos por categorías profesionales establecido en el presente artículo son las siguientes:

1. Operarios/as: especialista, oficial 3.<sup>a</sup>, oficial 2.<sup>a</sup> y oficial 1.<sup>a</sup>
2. Administrativos/as y asimilados:
  - a) Auxiliar administrativo, oficial 2.<sup>a</sup> administrativo y oficial 1.<sup>a</sup> administrativo.
  - b) Auxiliar de organización, técnico de organización de 2.<sup>a</sup> y técnico de organización de 1.<sup>a</sup>
  - c) Delineante de 2.<sup>a</sup>, delineante de 1.<sup>a</sup> y delineante proyectista.

Los porcentajes mínimos de operarios/as serán al menos el 25% de oficiales 1.<sup>a</sup> y un 60% de oficiales de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> en conjunto, siendo el resto oficiales de 3.<sup>a</sup> y especialistas, tomando como ámbitos de aplicación las direcciones de zona, la fábrica y Servicios Centrales (PDC).

Para alcanzar los porcentajes mínimos de operarios/as señalados en el párrafo anterior, durante la vigencia del presente Convenio, se establecen los siguientes incrementos anuales de categorías:

Si se han alcanzado los porcentajes mínimos:

De oficial 3.<sup>a</sup> a oficial 2.<sup>a</sup>: Un 7,5%.

De oficial 2.<sup>a</sup> a oficial 1.<sup>a</sup>: Un 7,5%.

Si no se han alcanzado los porcentajes mínimos:

De oficial 3.<sup>a</sup> a oficial 2.<sup>a</sup>: Un 10%.

De oficial 2.<sup>a</sup> a oficial 1.<sup>a</sup>: Un 10%.

Todos/as los/las operarios/as que tengan la categoría profesional de «especialista», serán ascendidos automáticamente a oficial 3.<sup>a</sup> a los seis meses desde su contratación. No obstante, su director/a podrá retrasar el ascenso hasta los doce meses, si a su juicio, considerara que el/la operario/a no reúne los requisitos necesarios para su ascenso, informando al Comité de Empresa en tal caso.

Los/as auxiliares administrativos y asimilados con más de cinco años de antigüedad de servicios tendrán la categoría de oficiales 2.<sup>a</sup>

Para el colectivo de administrativos/as y asimilados mencionados en este artículo, la Dirección se compromete a conceder anualmente un 2% de ascensos a nivel de empresa.

Disposición adicional I.

Con efectos de 1 de enero de 2020 se aplicará en todos sus términos el acuerdo entre la Dirección del centro de trabajo de Méndez Álvaro, 73 y el Comité de Empresa, de cuyo texto íntegro hizo entrega a la Mesa Negociadora en el año 1988, según consta en la Disposición adicional I del mismo año.

Salarios:

Condiciones económicas para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando.

### Retribución Mínima Garantizada

La R.M.G. en el año 2020 para cada categoría profesional será la que figura en la columna B del anexo I bis.

Para el año 2021 las cantidades serán incrementadas sobre las del año 2020 en el 1,2 puntos.

Para el año 2022 las cantidades serán incrementadas sobre las del año 2021 en el 6 puntos.

En esta R.M.G. se incluyen todos los conceptos retributivos a excepción de la antigüedad, plus de peligrosidad, plus de jefe de equipo, demás pluses reconocidos en el presente convenio, paga de marzo y paga de octubre.

Aumentos salariales para el personal productivo con incentivo variable y/o CDA el que lo venga disfrutando

Los aumentos mínimos garantizados por todos los conceptos para el año 2020, sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 2019 excepto la mayor antigüedad

que se acredite en los sucesivos años, son los que figuran en la siguiente tabla (anexo II bis).

Para el año 2021 las cantidades serán incrementadas sobre las del año 2020 en el 1,2 puntos.

Para el año 2022 las cantidades serán incrementadas sobre las del año 2021 en el 6 puntos.

En los aumentos mínimos garantizados queda incluida la revalorización que para los años 2020, 2021 y 2022 tenga el incentivo variable (I.V.). Sin embargo este concepto retributivo aparecerá en la configuración salarial en la cuantía porcentual que se venía aplicando anteriormente más su revalorización de acuerdo con el incremento de la retribución del convenio provincial para la industria siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid (salario base y plus de convenio).

Para el personal que viene disfrutando del incentivo variable sus aumentos mínimos garantizados constarán de la siguiente aplicación.

La suma de la revalorización del I.V. para los años 2020, 2021, 2022 y sucesivos más la diferencia que corresponda hasta alcanzar el Aumento Mínimo Garantizado (anexo II bis) en base anual en las categorías y operarios/as que vienen percibiendo el Incentivo Variable.

#### Configuración salarial para el personal con incentivo variable y CDA

##### Salario Base:

Para cada categoría profesional será el que figura en la columna A del anexo I bis, para el año 2020.

Para el año 2021 será el del año 2020 incrementado en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022 será el del año 2021 incrementado en un porcentaje igual a 6 puntos.

##### Plus de convenio:

Será la diferencia entre las columnas A y B una vez deducidos los importes correspondientes al complemento derecho adquirido (CDA), incentivo variable, una vez revalorizado y ajustados sus valores correspondientes a los años 2020, 2021, 2022 y sucesivos.

##### Mejora de Convenio:

Una vez aplicados sobre las retribuciones del convenio anterior, los aumentos mínimos garantizados que figuran en el anexo II bis para el año 2020, la cuantía que exceda, excepto antigüedad de las retribuciones mínimas garantizadas por categoría profesional que figuran en la columna B del anexo I bis se denominará mejora de convenio.

#### Disposición adicional II.

##### Servicio «24 horas»:

Se garantiza el servicio «24 horas» con personal voluntario, cualificado y suficiente para ello.

Los avisos atendidos durante el servicio nocturno se realizarán exclusivamente por parejas, salvo acuerdo distinto entre el/la Director/a de Zona y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Se respetará el artículo 7 del Convenio (servicio de guardias).

Los Comités y los/as Delegados/as de Personal podrán pactar con la Dirección la compensación de las guardias por «24 horas».

En todos los centros donde actualmente este servicio esté establecido o se quiera establecer, se negociará con el Comité de Empresa o los/as Delegados/as de Personal, sin que ello signifique la paralización del servicio, donde esté establecido.

Cualquier modificación al servicio, estará sujeta al acuerdo con el Comité de Empresa o los/as Delegados/as de Personal. En caso de no acuerdo se realizará como anteriormente se hacía.

Las condiciones aquí pactadas (modalidades y compensaciones) respecto a este servicio obligan a las personas acogidas a este acuerdo.

Modalidades y Compensaciones:

A. Jornada continuada de tarde de lunes a sábado.

El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 08.00 horas.

Compensación: En el año 2020 6.251,14 euros anuales divididos por 11 meses en concepto de plus.

B. Jornada continuada alternativamente de mañana y tarde de lunes a sábado. El personal en modalidad de tarde deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 8.00 horas.

Compensación: En el año 2020: 3.125,58 euros anuales divididos por 11 meses en concepto de plus.

C. Jornada continuada de mañana de miércoles a lunes. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 8.00 horas.

Compensación: En el año 2020: 3.551,78 euros anuales divididos por 11 meses en concepto de plus.

D. Jornada continuada de tarde de miércoles a lunes. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 8.00 horas.

Compensación: En el año 2020: 7.103,58 euros anuales divididos por 11 meses en concepto de plus.

E. Jornada continuada alternativamente de mañana y tarde de miércoles a lunes. El personal adscrito a esta modalidad deberá encontrarse en situación de localizable para los avisos que pudieran ocurrir entre las 22.00 y las 8.00 horas.

Compensación: En el año 2020: 3.551,78 euros anuales divididos por 11 meses en concepto de plus.

Se garantiza el disfrute de un fin de semana al mes para los/as operarios/as adscritos al Servicio 24 horas sin disponibilidad en las modalidades C y D (de miércoles a lunes), debiendo compensarse el descanso referido en el cómputo de horas mensuales.

En el caso de que las modalidades A, C y D, se realicen sin estar localizables para los avisos que pudieran ocurrir entre 22.00 y 8.00 horas, las compensaciones serán:

Modalidad	Año 2020 - Euros
A	1624,71
C	923,15
D	1.846,30

Euros anuales divididos por 11 meses en concepto de plus.

Las personas contratadas para todas las modalidades recogidas en esta disposición (con o sin disponibilidad), a los cinco años, dentro de los seis primeros años en el

puesto, si lo desean, podrán ocupar otros puestos de su especialidad en horario ordinario.

Toda persona trabajadora adscrita a este servicio en cualquiera de sus modalidades deberá descansar durante 12 horas, desde el final de su salida nocturna hasta el comienzo de la modalidad elegida y un día y medio cada semana.

Queda bien entendido que dichos pluses los percibirá la persona trabajadora siempre que trabaje dentro de los aludidos sistemas de trabajo.

Por cada emergencia entre las 22.00 y las 8.00 horas la persona trabajadora percibirá una compensación en el año 2020: 53,40 euros, más los gastos reales en que incurra.

Para el año 2021 las cantidades se calcularán sobre las del año 2020 incrementadas en un porcentaje igual a 1,2 puntos.

Para el año 2022 las cantidades se calcularán sobre las del año 2021 incrementadas en un porcentaje igual a 6 puntos.

#### Disposición adicional III. *Empleo.*

La Dirección de la Empresa se compromete al mantenimiento de los contratos indefinidos, de los que habrán de deducirse las bajas producidas por jubilaciones, bajas voluntarias, despidos disciplinarios y fallecimientos.

Con respecto a los despidos colectivos (artículo 51 E.T.) y extinción de los contratos por causas objetivas (artículo 52 E.T.), la Dirección se compromete a no hacer uso de los mismos, salvo que medie acuerdo con los/as representantes legales de las personas trabajadoras.

La Dirección se compromete a contratar al menos a 300 personas durante la duración del presente Convenio Colectivo 2022.

Contrato por circunstancias de la producción:

Se estará a lo establecido el convenio colectivo estatal del sector del metal y en la legislación aplicable en cada momento.

#### Disposición adicional IV.

Se publicará el presente Convenio Colectivo en las lenguas Gallega, Catalana y Euskera.

En caso de duda, prevalecerá el texto en castellano publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

#### Disposición adicional V. *Plan de Igualdad.*

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad de la Compañía, se constituye una Comisión de Igualdad compuesta por 4 miembros de la Parte Social y 4 miembros de la Dirección, cuyo fin será trabajar durante la vigencia del presente Convenio en las siguientes materias:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Potenciar la presencia de la mujer en Otis Mobility.

Prevenir y combatir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón del sexo.

Potenciar el compromiso de la empresa, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

Fomentar la calidad de vida de las personas trabajadoras y trabajadoras promoviendo la empresa medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

La Comisión celebrará 3 reuniones ordinarias al año y aquellas extraordinarias que la misma acuerde.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en el que deberá recogerse los contenidos tratados en las mismas.

Disposición adicional VI. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras en alta en la empresa al 31 de diciembre de 2007 se seguirán rigiendo a efectos del cómputo y devengo de las vacaciones por la normativa interna anterior de la empresa:

1. El periodo de devengo de las vacaciones comienza el 1 de julio de un año hasta el 30 de junio del año siguiente.
2. El periodo de disfrute de las vacaciones se inicia dentro del año natural siguiente.

Con carácter excepcional, las personas trabajadoras que se hayan incorporado en la empresa en el segundo semestre de 2007 se regirán a todos los efectos por el artículo 9 del presente Convenio a partir de 1 de enero de 2008. Los días de vacaciones que le correspondiesen por el tiempo trabajado durante el segundo semestre de 2007 serán liquidados cuando la persona trabajadora cause baja en la empresa.

Disposición adicional VII. *Grupos Profesionales.*

La sección 3.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 22 establece que mediante la negociación colectiva las partes establecerán un sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras por medio de grupos profesionales.

Ambas partes deciden crear una comisión con el fin de adaptar el sistema de clasificación de la empresa a la citada normativa.

Disposición adicional VIII. *Contratos formativos para la obtención de práctica profesional.*

La Mesa Negociadora acuerda en relación con este contrato lo siguiente:

Durante los tres primeros meses, la RMG será el 85 % de la RMG de la categoría correspondiente. A partir del cuarto mes, la RMG será el 100 % de la categoría correspondiente.

Disposición adicional aclaratoria.

Los compromisos por pensiones vinculados a las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez, que la Compañía mantiene con las personas trabajadoras, en los términos establecidos en el XIV Convenio Colectivo, fueron exteriorizados el 16 de noviembre de 2002, de conformidad con los requisitos establecidos en el RD 1588/99 de 15 de octubre, sobre instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con las personas trabajadoras y beneficiarios.

El Pleno de la Mesa Negociadora del Convenio acordó otorgar Acta Adicional Aclaratoria al XIV Convenio Colectivo y sucesivos, para regular la financiación a cargo de las personas trabajadoras del sistema de previsión social existente en el ámbito de Zardoya Otis, SA y Eguren, SA El texto íntegro del Acta quedó adherido al original de la redacción definitiva del XIV Convenio Colectivo y sucesivos.

Se realizará un estudio de las condiciones establecidas en el Seguro de Vida durante la vigencia del Convenio. Si ambas partes llegasen a un acuerdo de modificación, se incorporará por ratificación de la Mesa de Vigilancia.

Disposición final.

En defecto de normas aclaratorias del presente convenio y en todas aquellas materias no incluidas en el mismo se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.