



CONVENIO COLECTIVO EMPRESA LANDIS & GYR S.A.U.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Finalidad y ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo de trabajo tiene por finalidad la regulación de las relaciones laborales entre Landis & Gyr, S.A.U., y su personal del centro de trabajo de Sevilla, principalmente en lo que a condiciones económicas, sociales, sindicales y de producción se refiere, pues en lo no estipulado en el mismo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Este Convenio no afectará al personal que tiene suscrito Contrato Particular con la Empresa en las estipulaciones especialmente recogidas en dichos contratos y anexos correspondientes.

Artículo 2. Vigencia.

Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2002, sea cual fuere la fecha de su firma y publicación y finalizará el 31 de diciembre del 2004.

Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir de 1 de enero del 2005, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncien con un mes de antelación respecto de la fecha de su expiración, o cualquiera de sus prórrogas, revisándose en lo económico de mutuo acuerdo.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de este Convenio forman un solo conjunto, de manera que no entrará en vigor ninguno de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

Capítulo II. Régimen de trabajo.

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que lo regulan, corresponden a la Dirección de la Empresa y se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Para la consecución de estos objetivos la empresa dispondrá de los medios y procedimientos necesarios para la correcta realización racional de las tareas y dotará a los trabajadores de la suficiente formación necesaria para el desarrollo del trabajo.





La empresa en la determinación de sistemas, métodos y procedimientos de la organización racional del trabajo, tendrá en todo caso la obligación de informar suficientemente de sus decisiones a la representación legal de los trabajadores y a todos los afectados con la suficiente publicidad.

Artículo 5. Ingresos.

La admisión del personal es competencia de la Empresa, con sujeción estricta a las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

La Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia de los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la misma.

Artículo 6. Ascensos.

Para la provisión de vacantes en régimen de ascensos, las plazas se proveerán teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia y antigüedad del trabajador y con los mismos criterios comunes para ambos sexos.

Artículo 7. Empleo.

La empresa se ajustará a lo establecido en la legislación vigente sobre las nuevas formas de contratación.

Artículo 8. Movilidad funcional.

La Empresa ante la necesidad de cobertura de puesto en un determinado grupo profesional y excedentes en otro, informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal y procurará la adaptación de las personas que voluntariamente lo desearan, teniendo en cuenta siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

Si la Empresa considerase que no es posible lo anterior, podrá modificar el grupo profesional de los trabajadores afectados sin cambio de categoría, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de su nuevo puesto de trabajo.

En cualquier caso, se garantizarán a nivel personal las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador.

Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino.

Dicha movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, su formación y promoción profesional.

En los casos de falta de adaptación a la realización de funciones distintas de las habituales con motivo de la movilidad funcional, no procederá establecer causas

de despido objetivo por ineptitud.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para este Convenio, será de 1.728 horas en cómputo anual, de lunes a viernes, en jornada flexible, continuada o partida, distribuidas según calendario adjunto para 2002 (Anexo 2.1).

La mencionada jornada es como consecuencia de la absorción y/o compensación de las 64 horas que había establecidas para los puentes, en la disposición transitoria segunda del convenio colectivo anterior.

Para los años siguientes y antes del comienzo de cada año se publicará el calendario laboral que se confeccionará por la Empresa, teniendo en cuenta si es posible la opinión de la representación legal de los trabajadores.

En ningún caso procederá la reducción de la jornada anual pactada de promulgarse o establecerse disposición legal que reduzca la jornada semanal vigente de 40 horas.

Artículo 10. Jornada industrial.

Ante la necesidad de atender picos de producción/faltas de ocupación, previa información de la empresa y justificación acreditativa al Comité de Empresa o Delegados de Personal, se podrá establecer una jornada semanal flexible, que se regirá por las siguientes pautas:

1. La empresa informará previamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal con la documentación justificativa de la situación por sobre ocupación provisional o falta de trabajo circunstancial.
2. La duración de la jornada irregular será de cuarenta y ocho horas máximas y treinta y dos horas mínimas de trabajo a la semana, respetando el cómputo anual pactado, como base para el cálculo del saldo a regularizar según se expresa posteriormente en este mismo artículo en su apartado 5.
3. El calendario de jornada y la posterior recuperación se establecerá en función de la duración de estas situaciones, debiendo existir un preaviso mínimo de siete días naturales. Cumplido este preaviso, y previa planificación y justificación, la jornada industrial entrará en funcionamiento para el personal afectado.
4. El incremento o reducción de jornada se podrá distribuir a lo largo de la semana, según necesidades/posibilidades:
 - a) Aumentando la jornada semanal, trabajando el sábado, en horario de 7.00 a 15.00, y, como máximo, dos sábados al mes.



El personal que estuviere trabajando en turno de 15.00 a 23.00 horas el día anterior, no trabajará en la jornada de sábado siguiente.

Se establece el siguiente límite máximo:

Quince sábados al año. Por cada sábado de trabajo (ocho horas) se abonará una compensación de 57,10 euros brutos (que incluye plus de distancia) y ocho horas de descanso. La Empresa a su elección fijará los periodos de descanso, que tendrán que realizarse en jornadas completas.

b) Librándose jornadas completas, sin sobrepasar el límite mínimo semanal de treinta y dos horas.

En caso de que se libren jornadas, el calendario de aplicación se establecerá haciendo coincidir las jornadas libres con lunes o viernes, o con los días anteriores o posteriores a fiestas según el calendario laboral, previo acuerdo entre ambas partes.

5. De forma individualizada se registrará mensualmente las horas de jornada industrial trabajadas adicionalmente y las no trabajadas en el mes respecto al horario semanal establecido y saldo acumulado al final del período mensual.

Esta información se entregará tras el cierre mensual, a cada trabajador afectado y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, existiendo, además la información de los marcajes de entrada/salida en la Oficina de Personal para consultas y aclaraciones complementarias a la información entregada.

Al final de cada año natural, se efectuará un balance de las horas, y si hubiere exceso, se compensará con horas libres en los cuatro primeros meses del año natural siguiente. Si no se hubieran cumplido las horas pactadas, las que restan hasta cumplir la jornada anual se realizarán, igualmente, dentro de esos cuatro primeros meses del año natural siguiente.

Si al llegar el 30 de abril restasen aún horas por realizar del año anterior, la empresa cancelará el saldo pendiente; y si, por el contrario, existiese sobrante de horas del año anterior, las compensará en la siguiente proporción:

Horas sobrantes = Horas libres.

Se considerará igualmente jornada industrial, según lo descrito anteriormente las derivadas de necesidades puntas en Tareas Comerciales, Administrativas y Técnicas.

Artículo 11. Turnos.

La Empresa, cuando sus necesidades lo requieran, implantará entre el personal

los turnos de trabajo que considere necesarios, tanto en jornada partida, como en jornada continuada de 7.00 a 15.00 y de 15.00 a 23.00 horas, sin rebasar el límite horario legalmente establecido.

Las mencionadas jornadas tanto partidas como continuas podrán ser establecidas por la empresa de forma flexible o no.

Para llevar esto a efecto, la Empresa necesariamente informará previamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal de las causas justificativas para la implantación del turno en los servicios comerciales, administrativos, técnicos y de producción y consecuentemente los puestos de trabajo y personas afectadas para el período estimado de aplicación. Posteriormente lo comunicará al personal afectado con una semana de antelación.

Se establece el percibo de un plus de turnicidad por hora de trabajo efectiva realizada en el turno de 15.00 a 23.00 horas, consistente en 0,78 euros para el año 2002.

En el 2003 y en el 2004, esta cantidad se incrementará en un 2,5 %.

Artículo 12. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, las vacaciones serán de treinta y un días naturales, preferentemente en el mes de agosto.

Cuando por necesidades de la Empresa, algún personal no pueda disfrutar total o parcialmente el mes de agosto, su calendario de vacaciones le será comunicado con dos meses de antelación y el período de disfrute correspondiente se fijará de común acuerdo entre Empresa y trabajador, siendo dicho período de disfrute preferentemente de forma continuada.

Siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan las vacaciones serán disfrutadas preferentemente entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, y así mismo cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

El personal percibirá como retribución durante el periodo de vacaciones la misma que si estuviera trabajando, salvo en caso de enfermedad o accidente que se regirá por lo dispuesto en el artículo 17 del presente convenio.

Capítulo III. Régimen económico.

Artículo 13. Nivel salarial.

Las retribuciones en el año 2002, no sufrirán variación alguna respecto al

31.12.2001.

Para los años posteriores los salarios serán revisados para cada categoría en el 2,5 % anual.

En el Anexo I se detallan los salarios mensuales, pagas extraordinarias y en cómputo anual para el año 2002 para cada categoría.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

En concepto de gratificaciones extraordinarias, se establecen para todo el personal, las siguientes:

— Gratificación de abril, a percibir el día 30 de abril: 15 días de salario según tablas del anexo I, que sustituye y en cualquier caso compensa a las de abril y septiembre del Convenio Colectivo anterior. Para su devengo se computará el período desde el día 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.

— Gratificación oficialmente establecida de julio, a percibir el día 15 de julio: 30 días de salario según tablas del Anexo I, computándose el período de devengo desde el día 1 de diciembre del año anterior al 31 de mayo del año en curso.

— Gratificación oficialmente establecida de diciembre, a percibir el día 15 de diciembre: 30 días de salario según tablas del anexo I, computándose el período para su devengo desde el día 1 de junio al 30 de noviembre del año en curso.

Los importes correspondientes a las pagas extraordinarias antes mencionadas, serán incluidos en los recibos de nóminas del mes en cuestión.

En el Anexo I se detallan los importes de las dos pagas y media extraordinarias anuales

Artículo 15. Horas extraordinarias.

La Empresa deja constancia de que las horas extraordinarias que fueran necesarios efectuar, sólo lo serán por causa de fuerza mayor y las estructurales o perentorias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y en cualquier caso, las efectuadas serán compensadas con horas de descanso y nunca económicamente, a razón de:

Hora extraordinaria trabajada = Hora de descanso.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la



naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento, siniestros, pedidos excepcionales y riesgos de pérdida de materias primas. El Comité de Empresa o los Delegados de Personal recibirán informe semanal de las efectuadas.

Artículo 16. Pagos al personal.

La Empresa mantiene los días y forma de pagos al personal durante este Convenio. No obstante, el personal que desee recibir sus emolumentos a través de transferencia bancaria, podrá disponer de sus haberes en su cuenta desde el primer día del mes, en la entidad que él elija.

Capítulo IV. Mejoras sociales y sindicales.

Artículo 17. Prestaciones económicas por enfermedad o accidente.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, las retribuciones se atenderán a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

La enfermedad se justifica por documento facultativo extendido por la Seguridad Social. La empresa se reserva el derecho de comprobar, por medio de la mutualidad o personal médico, si realmente el trabajador está enfermo o accidentado.

No obstante lo indicado en el primer párrafo, la empresa decidirá si abona a sus trabajadores la diferencia desde el primer día entre el salario vigente, y la prestación de la Seguridad Social o la Mutualidad (siempre que este sea inferior al primero), en tanto que los afectados estén en situación de alta en la Empresa y se haya efectuado la revisión médica, percibiendo a partir de ese momento el 100 por 100 de las retribuciones totales pactadas en este Convenio desde el primer día de la baja.

La negativa del trabajador a reconocimiento médico determinará la no percepción de lo estipulado en el párrafo anterior.

Artículo 18. Invalidez permanente y fallecimiento.

A estos efectos la empresa contratará una póliza de seguro donde cada empleado en situación de alta en la misma elegirá los beneficiarios en su boletín de adhesión a la mencionada póliza.

Los importes correspondientes serán 6.611,13 euros para invalidez permanente y 10.055,53 euros para fallecimiento.

La Empresa entregará copia de las correspondientes pólizas a cada empleado.

Artículo 19. Antigüedad.



La Empresa reconoce a los efectos que proceda la antigüedad desde la fecha de entrada en la misma, cualquiera que sea la categoría laboral con que se haya producido tal ingreso.

Artículo 20. Formación profesional.

La Empresa elaborará un Plan de Formación Profesional para el personal de la misma con objeto de completar las capacidades para hacer frente a los necesarios cambios tecnológicos y organizativos de la Empresa.

A título meramente enunciativo y no limitativo se enumeran a continuación algunas de las materias a incluir en el Plan:

- Idiomas.
- Software
- Montaje y cableados de cuadros.
- Instalaciones y verificaciones de contadores
- Nuevas tecnologías en el campo de sistemas.

Cualquier iniciativa de carácter profesional de parte del personal de la Empresa, será en la medida de lo posible potenciada por la misma, siempre y cuando sea compatible con sus actividades y no sea contrario a sus intereses.

La Empresa decidirá en cada momento si asume o no los costes derivados de esta formación.

En cualquier caso la asistencia a los cursos que lleva aparejada la formación profesional a que se refiere este artículo, será siempre de carácter voluntario para el personal.

Para llevarlo a efecto se solicitarán todas las ayudas oficiales posibles de los organismos competentes.

Artículo 21. Garantías del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal.

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, disponiendo de horas mensuales para funciones de representación, de acuerdo a lo siguiente:

Si hay un solo representante: 20 horas mensuales.

Si los representantes son más de uno: 15 horas mensuales para cada uno de ellos.

Artículo 22. Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidas en la misma.

Artículo 23. Cobro de las cuotas sindicales.

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa se compromete al cobro de las cuotas mensuales de las Secciones Sindicales reconocidas, previa autorización escrita de los interesados.

Artículo 24. Asignación al Comité de Empresa o Delegados de Personal. Asignación al Grupo de Empresa.

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal, tendrán una asignación para el año 2002, de mil ciento un euros con sesenta y dos céntimos, con destino a la realización de los fines que específicamente les son propios dentro de la Empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa apoyará, en la medida de lo posible, al Grupo de Empresa en cuanto a iniciativas de carácter cultural, social y recreativas se proyecten de cara a los trabajadores en plantilla. Tendrá una asignación económica de mil ciento un euros con sesenta y dos céntimos para el año 2002.

Cada primero de enero de los años siguientes y en función de la plantilla existente en ese momento se fijarán estas cantidades en proporción a 31,475 euros/trabajador tanto para el Grupo de Empresa como para el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Los correspondientes pagos se efectuarán semestralmente, en junio y noviembre de cada año.

Será necesaria la previa autorización de la Empresa para efectuar cualquier gasto o uso del dinero.

Artículo 25. Ausencias justificadas.

Las ausencias al trabajo motivadas por detenciones de carácter político, sindical y del Código de la circulación, no se considerarán por parte de la Empresa como falta sin justificar y en consecuencia no serán objeto de sanción alguna.

Capítulo V. Seguridad en el trabajo y salud laboral.

Artículo 26. Revisión médica anual.



Todo el personal de la Empresa se someterá a una revisión médica anual, de acuerdo a lo estipulado en la legislación vigente.

Capítulo VI. Nuevas categorías.

Artículo 27. Definición nuevas categorías.

Auxiliar Administrativo Iniciante (primer año) y Auxiliar Técnico Iniciante (primer año).

Son los empleados de nueva incorporación a la empresa y que no tienen una experiencia profesional suficiente a juicio de la Empresa en el desarrollo de sus funciones, que deberán adquirir en el primer año de contratación.

Capítulo VII. Comisión paritaria.

Artículo 28. Comisión paritaria.

Como órgano de aplicación, vigilancia, cumplimiento y arbitraje de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se establece una Comisión Paritaria, que estará formada por un miembro designado entre los Delegados de Personal y otro designado por la Empresa. Ambas partes podrán designar libremente asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Las reclamaciones a la Comisión Paritaria se podrán efectuar por la Empresa, Delegados de Personal, Sindicatos legalmente constituidos o por cualquier trabajador individualmente.

La Comisión Paritaria, una vez recibidas las reclamaciones, deberá emitir informe con su resolución en el plazo máximo de siete días laborables desde su presentación.

Dicho plazo podrá ser ampliado si así se acuerda entre ambas partes hasta un máximo de quince días laborables, en el caso de que la envergadura de la materia reclamada requiera un mayor estudio. Dicha resolución, deberá ser entregada al reclamante al siguiente día hábil en que se tome dicha resolución y tendrá carácter vinculante para las partes, si ha sido tomada por unanimidad.

En caso de discrepancia y no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las reclamaciones se someterán a la Jurisdicción u Organismos Oficiales competentes.

Artículo 29. Sistema de normas.

En todo lo no previsto o regulado en este Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.



Anexo 1. Tablas año 2003

<i>Categorías</i>	<i>12 Mensualidades a</i>	<i>Total 2,5 Pagas Extraordinarias</i>	<i>Total anual</i>
Obreros:			
Especialista	1.101,56	2.753,90	15.972,61

Oficial 3.ª	1.104,41	2.761,03	16.013,98
Oficial 2.ª	1.115,13	2.787,82	16.169,35
Oficial 1.ª	1.125,13	2.812,83	16.314,39
Subalternos:			
Almacenero	1.107,28	2.768,20	16.055,53
Empleados:			
Auxiliar Administrativo			
Iniciante (primer año)	688,30	1.720,76	9.980,42
Auxiliar Técnico			
Iniciante (primer año)	688,30	1.720,76	9.980,42
Auxiliar	1.108,23	2.770,58	16.069,37
Oficial de 2.ª	1.135,43	2.838,56	16.463,67
Oficial de 1.ª	1.157,85	2.894,62	16.788,78
Maestro de taller	1.164,05	2.910,12	16.878,71
Jefe de 2.ª	1.190,76	2.976,91	17.266,08
Jefe de 1.ª	1.215,09	3.037,74	17.618,87
Técnicos no titulados:			
Delineantes de 1.ª	1.157,85	2.894,62	16.788,78
Ayudantes no titulados	1.104,41	2.761,03	16.013,98
Técnicos titulados:			
Ingenieros y Licenciados	1.306,69	3.266,73	18.947,01
Ing. Técnicos y Diplomados	1.279,98	3.199,94	18.559,64

ANEXO 2.1. CALENDARIO LABORAL 2.002

[illegible]

DIAS DE FIESTAS NACIONALES Y AUTONOMICAS	
ENERO	1, 7
FEBRERO	28
MARZO	28, 29
MAYO	1
AGOSTO	15
OCTUBRE	12
NOVIEMBRE	1
DICIEMBRE	6, 9, 25

DIAS DE PUENTES	
MARZO	1, 25, 26, 27
ABRIL	18, 19
MAYO	31
DICIEMBRE	26, 27, 30, 31

JORNADA ANUAL S/CONVENIO:

1.792,00 HORAS

HORAS PARA PUENTES:

64.00 HORAS

S/CALENDARIO 216 DIAS X 8 H:

1.728,00 HORAS

Nota: 16 de Abril y 30 de Mayo, fiestas locales de Sevilla.

Si hubiera alguna variación en las fiestas, este Calendario será modificado.