

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

1894 *Resolución de 26 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SL para los centros de Madrid y Valencia.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, SL para los centros de Madrid y Valencia (Código de Convenio número 9005892), que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 2009, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 26 de enero de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L. MADRID Y VALENCIA AÑOS 2009-2010 Y 2011

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. *Ámbito personal.*

1.1 El presente convenio colectivo será de aplicación a toda la plantilla de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L. adscrita a sus centros de trabajo de Madrid y de Valencia.

1.2 Ello no obstante, aquellas personas que por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o razones de orden histórico/personal, tengan reconocidas sus condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el convenio, se considerará excluidas de este en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas en los restantes. Cuando estas condiciones económicas individuales supongan en su conjunto y computo anual una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del convenio, el incremento salarial que en este se establezca solo será vinculante sobre lo que sería retribución de convenio y no sobre el resto.

1.3 Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran ser procedentes.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo, serán aplicables a la comunidad autónoma de Madrid y a la provincia de Valencia.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de publicación en el boe, siendo su vigencia desde el 1.01.09 hasta el día 31.12.11, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

Artículo 4. *Individualidad y unidad del convenio.*

4.1 Los derechos y condiciones económicas reconocidas en el presente Convenio, constituyen una mejora en relación con lo previsto en la Legislación Laboral y, en consecuencia, no resultarán afectadas por cualquier modificación que se produzca en esta, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

4.2 Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

4.3 A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su conjunto y por un período anual; por lo que en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, modificara en todo o en parte el contenido del presente convenio, las partes deberán reunirse para revisar el convenio en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose mientras tanto, las normas del anterior convenio colectivo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y horas extraordinarias

Artículo 5. *Jornada.*

5.1 Se pacta, 1.745 horas efectivas de trabajo para cada uno de los años de la vigencia del convenio, todas ellas, distribuidas según los calendarios anuales compensados y pactados.

Artículo 6. *Calendario laboral.*

6.1 Antes del primero de enero de cada año, la dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores/as de cada centro, elaborará el calendario laboral para el año siguiente, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales, puentes y el período de vacaciones.

6.2 Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado dicho calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán el nuevo calendario o las modificaciones al mismo.

6.3 La dirección de la empresa dará copia de todos los calendarios laborales al comité de empresa.

6.4 En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el calendario laboral unilateralmente.

Artículo 7. *Vacaciones anuales.*

7.1 El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del período inmediato siguiente al que se devenguen. Los que

cesen o ingresen dentro del citado período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

7.2 La retribución correspondiente a vacaciones se abonará, respectivamente, al personal operario, incrementada con el promedio de primas percibidas durante los cinco meses anteriores a aquel en que se disfruten, excepto para el personal de montaje, cuyo promedio será el correspondiente al período comprendido en los doce meses inmediatamente anteriores al mes en que se disfruten las vacaciones.

7.3 Para el personal de las delegaciones de Madrid y Valencia, antes del 30 de abril se publicarán los turnos de vacaciones, que serán distribuidos entre los meses de julio y agosto, siempre que se garantice adecuadamente el servicio de esos meses, atendiendo preferentemente a las solicitudes de los trabajadores/as y manteniendo el criterio de rotación que hasta la fecha viene aplicándose.

Para el personal de oficinas que su puesto de trabajo este situado en la C/ Cifuentes de Madrid sus vacaciones serán en el mes de agosto.

7.4 Asimismo, se publicarán con antelación suficiente a disfrutar las vacaciones, los posibles cambios del personal, que tengan que trabajar los sábados y jornadas largas.

7.5 No obstante, el período de disfrute de las vacaciones para el personal técnico de mantenimiento de Madrid, será el período de 15.07 al 15.08 y de 16.08 al 15.09, ajustándose el inicio a la fecha más cercana de aquellos. Los períodos se iniciarán en lunes o jueves. Los trabajadores/as afectados percibirán una gratificación anual de 87,63 €, abonadas en el mes en que se disfrute.

7.6 Los trabajadores/as que realicen los períodos de vacaciones, del punto 7.5, harán un refuerzo de cinco días de jornada larga, percibiendo en compensación dos días libres de jornada corta.

Asimismo, todo colectivo de trabajadores/as de Thyssenkrupp Elevadores, S.L. «delegación» y que no esté incluido dentro del párrafo anterior, tendrá derecho a dos días considerados de libre disposición para asuntos propios, siempre y cuando en su calendario laboral no tenga libres otros días laborables.

7.7 En caso de que a otros colectivos de trabajadores/as de post-venta (administrativos/as, r.c.p y montaje), se les modifique lo estipulado en el punto 7.3 y el disfrute de vacaciones sea antes del 1 de julio y después del 31 de agosto, percibirán una gratificación de 87,63 €, por cada quincena disfrutada fuera de este período. En caso de disfrutarse distintos días, la compensación será de forma proporcional.

7.8 Conjuntamente con el calendario laboral, se definirán los grupos de trabajadores/as que tienen que disfrutar las vacaciones en cada uno de los períodos descritos, abriendo un período hasta el 15 de abril de cada año, para atender aquellos posibles cambios de grupo, bien por intercambio entre personas de distinto grupo o bien por petición individual de algún trabajador/a.

7.9 Los posibles cambios que pudieran surgir con posterioridad al 30 de abril se pactarán individualmente con el comité de empresa, fijando en su caso, la posible indemnización que pudiera proceder en función de los perjuicios que por esta circunstancia se pudiera causar a los trabajadores/as afectados.

7.10 El trabajador/a que desee disfrutar vacaciones fuera del período oficial podrá hacerlo previa autorización de la dirección, siempre y cuando no exceda de nueve días naturales (en caso de disfrutar días sueltos no podrán ser más de siete días y en este caso, se computarán nueve días disfrutados). Para poder disfrutar estos días, se tendrá que solicitar a la dirección con un mínimo de quince días.

7.11 En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de sustitución por compensación económica, ni supondrá la realización de una jornada anual menor que la pactada.

Artículo 8. *Vacaciones, jornada de verano y puentes (Valencia).*

8.1 Las vacaciones las disfrutaran dos grupos en julio y otros dos grupos en agosto con el sentido de rotación que hasta la fecha vienen realizando.

8.2 Cada uno de los grupos en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de agosto, trabajaran una quincena de lunes a viernes de 8 a 15 horas y de 16 a 18:30 siempre estos últimos en concepto de jornada especial «refuerzo verano».

Cada uno de los operarios de los grupos percibirá la cantidad de 238,69 €. Por año, en concepto de jornada especial de verano.

8.3 Como consecuencia de esta jornada especial de verano y con el fin de poder cumplir los horarios aproximados que hasta la fecha se vienen realizando, cada operario/a tendrá derecho a disfrutar, dentro de la jornada corta, de dos días pagados.

Estos días tendrán su disfrute en los meses laborables más largos (febrero, mayo, junio, noviembre, etc.), previa notificación al encargado/a que corresponda con una antelación mínima de siete días, no lo podrán disfrutar más de dos operarios/as en la misma fecha.

Con el fin de dar servicio adecuado en los puentes, según calendarios adjuntos y otros sucesivos, y poder disfrutar como fiesta dos grupos, se acuerda lo siguiente:

El grupo que, según calendario coincida el puente con el mes de guardia, esta hará la jornada de guardia normal y, según calendarios que se adjuntan, a este grupo se la reforzará con el segundo grupo, cuyo horario será de 8,00 h a 15,00 h y de 16,00 h a 19,00 h, a cada uno de los afectados de este segundo grupo, se le abonarán 3,00 h extraordinarias por día, según categoría profesional.

Este acuerdo tendrá una validez de cuatro años desde su firma, y después, se deberá reunir la dirección de la empresa y el comité, para analizar la viabilidad y modificar su contenido o darle continuidad. No obstante, al contenido del apartado anterior, si durante su vigencia surgiera algún tipo de problema, a petición de cualquiera de las partes, éstas deberán reunirse en un plazo máximo de cinco días.

Artículo 9 *Permisos retribuidos y suspensiones de contrato con reserva de puesto de trabajo.*

El personal de Thyssenkrupp Elevadores, S.L., afectado por el presente convenio, tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos y por los tiempos que a continuación se indican:

Permisos retribuidos:

9.1 Por matrimonio o pareja de hecho:

- A) Del trabajador/a, 18 días naturales.
- B) De padres, hermanos/as o hijos/as, el día de la boda.

9.2 Por divorcio o separación del trabajador/a: Dos días hábiles.

9.3 Por fallecimiento:

- a) De cónyuge, compañero/compañera, padre, madre o hijos/as, cuatro días naturales.
- b) De hermanos/as, afines y consanguíneos, dos días naturales.
- c) De abuelos/as y nietos/as, afines y consanguíneos, dos días naturales.
- d) De padres o hijos/as políticos, dos días naturales.

Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, cada uno de estos supuestos, se ampliarían en dos días naturales más.

9.4 Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento:

A) De cónyuge, compañero/compañera, hijos/as, tres días naturales o seis medias jornadas.

B) De padres, hermanos/as o afines hasta segundo grado, dos días naturales o cuatro medias jornadas.

Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, cada uno de estos supuestos, se ampliarían en dos días naturales más.

9.5 A) Por intervención quirúrgica sin internamiento de familiares hasta segundo grado, que precise reposo domiciliario: Dos días naturales o cuatro medias jornadas.

Si este hecho causal se produce fuera de la provincia, se ampliaría en dos días naturales más.

B) Por visitas a urgencias, intervención quirúrgica sin internamiento, pruebas hospitalarias o especialistas que precisen de acompañamiento por prescripción facultativa, de cónyuge, compañero/a o hijos/as: un día natural.

9.6 Por maternidad/paternidad natural o adoptiva:

Tres días naturales, de los que al menos, dos serán hábiles. (Con desplazamiento fuera de la provincia, dos días naturales más).

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

9.7 Por traslado de domicilio: Un día natural.

9.8 Por citación oficial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables y/o judiciales, mediante presentación del oportuno boletín de citación: El tiempo indispensable.

9.9 Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional reconocido. El tiempo indispensable.

9.10 Por asistencia a consulta médica de la Seguridad Social o sanidad privada («solo cuando no lo asista la Seguridad Social»), debidamente justificada: El tiempo indispensable.

Los trabajadores/as de turno de noche disfrutarán del tiempo necesario para poder asistir a las consultas o pruebas médicas, cuando por su horario de salida no les diera tiempo de poder llegar a la hora de la cita.

En caso de pruebas que precisen una preparación previa y mediante justificación se podrá disfrutar de la noche completa.

9.11 Por acompañamiento de hijos/as menores de 14 años a la consulta del pediatra, especialista de la Seguridad Social o sanidad privada, «solo cuando no lo asista la Seguridad Social», siempre que el padre y la madre trabajen debidamente justificada, igualmente para padres o hijos/as impedidos y/o mayores de 75 años. El tiempo indispensable.

9.12 Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

1. La asistencia a tribunales y comisarías previa citación.
2. Asistencia a tribunales de exámenes y oposiciones con nombramiento del órgano convocante.
3. Renovación del carné de identidad y permiso de residencia:

El tiempo indispensable.

9.13 En caso de fallecimiento de un compañero/a, o de sus padres, cónyuge o hijos/as:

Podrá asistir al sepelio una comisión compuesta por un máximo de cinco personas (que deberán ser las más allegadas, que contarán con permiso retribuido por esta circunstancia).

9.14 De lactancia:

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Tendrán la consideración de consulta médica de especialista, la asistencia a sesiones de preparación y ayuda al parto.

9.15 De concurrir circunstancias excepcionales que a juicio del interesado/a o del Comité de Empresa, pudieran hacer insuficientes, en algún caso, los días de permiso previstos para cada supuesto o en caso de supuestos distintos a los aquí contemplados, la Dirección RR.HH podrá autorizar la ampliación de dichos períodos, o la concesión de soluciones alternativas por el tiempo que juzgue necesario en cada caso particular y en función de las circunstancias concurrentes.

Suspensiones de contrato con reserva de puesto de trabajo.

1. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

2. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

3. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios/as y los trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el apartado de suspensión de contrato por paternidad.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve

meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto que por decisión de la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 9.6.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 3 de este mismo artículo, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 3, de este mismo artículo, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos

En aplicación de la Disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009:

«La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Artículo 10. *Permisos sin retribuir.*

Los trabajadores que:

Por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o que curse estudios académicos, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, diaria o semanal, de hasta un máximo del 50% con un descuento salarial proporcional a la reducción de jornada obtenida.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más

trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 11. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. 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 que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a 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 el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. La petición de excedencia, sea voluntaria o forzosa, será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa dará recibo de la presentación. La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

8. La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la empresa con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la empresa estará obligada a acusar recibo del mismo.

9. Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

10. De concurrir circunstancias excepcionales que hagan necesario el acortar los plazos de preaviso anteriormente señalados, la comisión paritaria entenderá de dichas circunstancias y decidirá si procede, la variación de los mismos.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

1. La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señale la Legislación Vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador/a, salvo que se trate de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso, serán de prestación obligatoria.

2. La determinación del carácter de fuerza mayor de las horas extraordinarias se efectuará en cada caso por la comisión mixta de seguimiento y vigilancia, que estará integrada por tres miembros del comité de empresa y tres miembros de la dirección y que tendrá como función, además de la anteriormente reseñada, el análisis de las horas extraordinarias realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formalicen de propuestas para su reducción o supresión. Esta comisión se reunirá mensualmente, debiendo ser fijos, al menos, un miembro/a del comité y uno de los vocales que actúe en nombre de la dirección.

3. El derecho a compensación específica por realización de horas extraordinarias será incompatible con la percepción de pluses de mando, disponibilidad, complementos de puesto y mayor dedicación o, en general, con cualesquiera otros complementos salariales o extrasalariales que se perciban en razón a una no sujeción específica a un horario rígido preestablecido, o a la imposibilidad de constreñir a este la realización de un trabajo o función.

4. Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fuesen necesarias realizar dentro de los límites legales, se compensarán en metálico, salvo que por acuerdo entre la dirección de la Empresa y el trabajador/a se pactara su disfrute en descanso. Asimismo, toda hora extraordinaria que supere los límites legales se compensará únicamente con su disfrute en descanso.

5. Toda hora extraordinaria deberá haber sido previamente autorizada por la comisión de seguimiento de las mismas en cada centro, sin que en ningún caso, pueda autorizarse ni consiguientemente compensarse con arreglo al presente régimen, fracciones de tiempo inferiores a media hora.

6. En caso de discrepancias por parte del trabajador/a acerca del carácter de fuerza mayor de las horas extraordinarias, que en un momento dado debiera realizar y de su consiguiente obligatoriedad, se estará a lo que para este supuesto determine la comisión mixta de seguimiento y vigilancia.

7. Durante el tiempo de descanso compensatorio que pudiera proceder por realización de horas extraordinarias (de haberse acordado esta fórmula de compensación entre empresa y trabajador/a), se percibirá en concepto de prima el rendimiento medio obtenido en el mes inmediato anterior a aquel en que tuviera lugar el descanso, sin que proceda en dicho mes descuento alguno por esta circunstancia de la prima de asistencia y puntualidad.

8. Las puntas de trabajo que puedan surgir en un momento dado se intentarán abordar, dando carácter preferente a la contratación de personal eventual, de tal manera, que se recurra a la realización de horas extraordinarias después de haber analizado previamente dicha posibilidad y su conveniencia.

9. Trabajos especiales. Aquellos trabajos especiales que puedan surgir de forma puntual y que por su propia naturaleza, aconsejen una fórmula de retribución diferente de la contemplada en Convenio, deberán ser planteados a la comisión de seguimiento y vigilancia de horas extraordinarias, con el fin de que ésta decida la solución a dar en cada caso, en función de las circunstancias.

10. Cuando por acuerdo entre empresa y trabajador/a, las horas extraordinarias fueran compensadas por descanso, éste se disfrutará a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria, o 2 horas, cuando se hubieran realizado en días no laborables.

11. Dado el especial carácter de sus funciones y del espíritu de responsabilidad que ha de caracterizarle, el personal comprendido en las tablas 1, 2 y 5 del presente Convenio, queda excluido del régimen de compensación específica de realización de horas extraordinarias, al contemplarse esta eventualidad, en la globalidad de sus emolumentos tal y como hasta ahora ha venido sucediendo.

CAPÍTULO TERCERO

Retribuciones

Artículo 13. *Sueldos y jornales (Madrid y Valencia).*

Los salarios del personal estarán constituidos por los siguientes conceptos:

- A) Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa.
- B) Primas e Incentivos.
- C) Antigüedad.
- D) Complemento personal (B).

Los valores resultantes para los indicados conceptos, son los que se desglosan en las tablas salariales que al presente convenio se acompañan.

Recibo del salario. El recibo del salario se confeccionará detallando los conceptos fijos de los variables, siendo materia de negociación de las partes, su hipotética modificación.

En el recibo salarial, se liquidarán mensualmente (meses naturales) los conceptos de: salario, antigüedad, Jefe de equipo, prima de asistencia, locomoción, plus asistencia y complemento personal, mientras que los conceptos variables se liquidan a partir del día 16, hasta el día 15 del mes siguiente, siendo los más frecuentes: primas, turnos, horas extras, peligrosidad, toxicidad, dietas, kilómetros, ayuda comida, gastos, etc.

Artículo 14. *Sueldo base.*

El sueldo base de cada trabajador/a, será el que con tal carácter se refleja para cada categoría en las Tablas Salariales que en el presente convenio se acompañan para Madrid y Valencia, respectivamente.

En Madrid, esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

Antigüedad, pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad.

El cálculo del plus de jefe de equipo, se efectuará sobre la suma de los conceptos Sueldo Base + Antigüedad.

En Valencia, esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

Antigüedad, pluses de toxicidad, penosidad, nocturnidad, peligrosidad y plus de jefe de equipo.

Artículo 15. Primas Madrid.**1.º M.O.D.**

A) La prima del personal de Thyssenkrupp Elevadores, S.L. se abonará de acuerdo con los valores de las tablas que figuran en el anexo n.º 1.

B) En condiciones normales, la prima de este colectivo oscilará entre el 113 y 133 de la tabla que figura en el anexo n.º I, respetándose a título personal, los valores que por circunstancias especiales se vinieran abonándose por encima del 133.

En caso de reducir el rendimiento o no aplicar ningún rendimiento para el cálculo de la prima de producción, el encargado/a correspondiente deberá comunicárselo al interesado/a, exponiéndole las razones que hayan existido para tomar esa decisión. (Esta explicación deberá hacerla antes de que el trabajador/a perciba la nómina del mes correspondiente).

C) La prima del personal operario/a de montaje se aplicará según la tabla de valores y rendimientos que figura en el Anexo II.

2.º M.O.I.

Esta prima será de aplicación al personal de M.O.I. que corresponda y su importe se calculará con arreglo a la tabla que figura en el anexo III.

Artículo 16. Primas Valencia.**1.º M.O.D.**

A) Primas personal de montaje, se abonarán de acuerdo con la tabla que figuran en el anexo n.º II.

B) Primas técnicas de mantenimiento, se abonarán de acuerdo con las tablas que figuran en el anexo IV. (A los técnicos/as se les dará mensualmente un documento anticipándoles: prima, kilómetros y gastos).

Artículo 17. Antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio, percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico, por cada cuatrienio de servicio, equivalente al 4,5% del sueldo base correspondiente a la categoría en que esté clasificado/a con arreglo a las tablas que se adjuntan; comenzando a devengarse para el personal de Madrid cada cuatrienio el 1 de enero de cada año, para el personal que haya ingresado en el primer semestre del mismo, y el 1 de enero del año siguiente, para quien haya ingresado durante el segundo semestre y para el personal de Valencia comenzará a devengarse a partir del primer día del mes en que se cumpla cada cuatrienio.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria.

Artículo 18. Pagas extraordinarias (Madrid).

El personal adscrito al centro de trabajo de Madrid, percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose los días 30 de junio y 15 de diciembre para el personal de las delegaciones y 15 de julio y 15 de diciembre para el personal ubicado en C/ Cifuentes

Estas pagas se calcularán para cada trabajador/a en función de los siguientes conceptos:

Sueldo base + plus convenio + complemento empresa + antigüedad + complemento personal (B).

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devenguen.

Pagas extraordinarias (Valencia).

Las pagas extraordinarias 15 de marzo (5 días), 30 de junio (30 días) y 15 de diciembre (30 días), se abonarán sobre la base de la suma de los siguientes conceptos:

Sueldo base + plus convenio + complemento empresa + antigüedad + complemento personal (B).

Cada paga extra, será prorrateada proporcionalmente al semestre natural del año en que se percibe, excepto la de marzo, que será prorrateada al primer trimestre y proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

En ningún caso, se abonarán más de 65 días anuales o la parte proporcional que corresponda, en concepto de pagas extraordinarias.

Gratificación extraordinaria (Madrid y Valencia).

El personal afectado por este convenio percibirá en la nómina de octubre una gratificación extraordinaria consistente en 6 días de salario y se abonarán sobre la base de la suma de los siguientes conceptos:

Sueldo base + plus convenio + complemento empresa.

El devengo de esta paga será del 1 de octubre al 30 de septiembre y proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 19. *Complemento pagas extras-operarios/as.*

Madrid: Este concepto queda establecido en 174,92 € por paga (junio y diciembre).

Valencia: Este concepto queda establecido en 76,39 € por cada una de las pagas (junio y diciembre).

Artículo 20. *Gratificación sobre beneficios.*

Los integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la gratificación de beneficios, cobrarán en el mes de febrero la cantidad resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$\begin{aligned} \bullet \text{ Año 2009} & \quad \bullet C = \frac{6'50 \times B}{100 \times P} \\ \bullet \text{ Año 2010} & \quad \bullet C = \frac{6'50 \times B}{100 \times P} \\ \bullet \text{ Año 2011} & \quad \bullet C = \frac{6'50 \times B}{100 \times P} \end{aligned}$$

Siendo:

C = Cantidad bruta a percibir.

B = Beneficios netos auditados.

P = Plantilla total en el ámbito nacional de la Empresa a 30 de septiembre

Durante los años 2009, 2010 y 2011, como mínimo se garantizan lo percibido por este concepto en febrero del año 2006. (860,94 €).

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la Empresa en la fecha de cobro. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la Empresa a lo largo del ejercicio económico, cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

Artículo 21. *Pluses de turnicidad, nocturnidad, relevo y jornadas especiales.*

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio y durante la actual normativa de jubilación (65 años cumplidos para el 100 % de jubilación), quedarán exentos de realizar jornadas o turnos nocturnos, si así lo deciden, cuando: tenga menos de 20 años de edad o tengan más de 60 años de edad.

Según recomendación de la organización mundial de la salud, siempre que sea posible, no se mantendrá a ningún operario/a en horario nocturno más de 10 años consecutivos.

Aquellas vacantes que se produzcan en la jornada de mañana, de todo trabajador/a adscrito a este convenio, deberán ser ocupadas prioritariamente por aquellas personas con mayor antigüedad en otras jornadas.

Madrid turnos.

1. El personal que estando trabajando a turno realice su jornada dentro del turno de tarde, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 10,54 €.

2. El personal que realice su jornada durante el turno de noche, además del plus de nocturnidad, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 27,20 €.

3. El personal que eventualmente pueda quedar adscrito a régimen de dos o tres turnos, percibirá además de los anteriores pluses de tarde y noche, cuando correspondan, un plus de relevo por cada jornada efectiva de trabajo en dicho régimen, la cantidad de 10,82 €

4. Cc 24 horas. El personal que trabaje turnándose las mañanas y tardes, percibirá la cantidad de 2.641,13 € anuales, mientras que el personal que se turne las tardes y las noches, percibirá la cantidad de 4.713,40 € anuales.

Delegación Madrid.

1. El personal operario/a y administrativo/a de posventa, que trabaje los sábados dentro de su jornada laboral, percibirá la cantidad de 36,98 € por cada uno de ellos. Tendrán la misma consideración los puentes trabajados dentro de la jornada laboral.

Jornadas especiales. (24 horas).

1. El personal que realice su jornada entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente, incluyendo sábados y domingos (24 horas), percibirá la cantidad de 4.603,95 € anuales, que surge de aplicar los distintos pluses (nocturnidad, turno de tarde o noche) a su calendario anual, prorrateándose dicha cantidad total entre once meses, regularizándose cada año en función del calendario laboral aplicable.

2. El personal que tenga incluido en su jornada, la prestación de servicio el sábado, domingo o festivo, descansando los días correspondientes de lunes a viernes, según el calendario laboral, percibirá por este concepto la cantidad de:

Por cada sábado la cantidad de: 36,98 €.

Por cada domingo o festivo la cantidad de: 55,47 €.

Por cada festivo especial (Jueves santo, viernes santo, nochebuena, navidad, nochevieja, año nuevo o día de reyes) la cantidad de: 73,96 €.

3. Las jornadas especiales se podrán aplicar, además de a los que en la actualidad están realizándolas, solamente a las nuevas contrataciones, siendo voluntaria la aceptación de dicha jornada para el resto de los trabajadores/as. Si transcurridos dos años desde la contratación, el trabajador/a no ha realizado ninguna jornada especial, su aceptación posterior será voluntaria.

Valencia-jornadas especiales.

1. Se acuerda realizar una jornada que abarcará todos los días del año las 24 horas del día, según acuerdo entre el comité de empresa y la dirección de recursos humanos.

2. La realización de esta jornada será de carácter indefinido.

Pluses de turnicidad, nocturnidad y jornada de tarde-Valencia.

1. El personal operario y administrativo de posventa que trabaje los sábados dentro de su jornada laboral, percibirá la cantidad de 53,03 € por cada uno de ellos. Tendrán la misma consideración, los puentes trabajados dentro de la jornada laboral.

2. Aquellos operarios/as de posventa que ocasionalmente deban efectuar trabajos nocturnos, percibirán la cantidad de 34,18 € a tanto alzado por noche completa trabajada, en cuyo importe, quedan comprendidos los conceptos de Nocturnidad propiamente dicha más el coste de la cena. Cuando no se trabaje la noche completa, se abonará la parte proporcional correspondiente sobre el citado importe, en función del número de horas nocturnas efectivamente trabajadas en la jornada.

3. Se entenderán a estos efectos por horas nocturnas las comprendidas entre las 22,00 horas de un día y las 6,00 horas del día siguiente.

Artículo 22. *Prima de asistencia y puntualidad. (Madrid y Valencia).*

Este concepto queda establecido en la cantidad de 18,95 € mensuales, que percibirán solo aquellos trabajadores/as que no hayan tenido a lo largo del mes de que se trate, mas de dos faltas de puntualidad, tanto a la entrada como a la salida, ni más de 2,5 horas de absentismo en el mes, ya sea justificada o no. Esta prima no se abonará en el mes de vacaciones.

A los efectos de cobro de esta prima, se considerarán faltas de puntualidad en la entrada sólo aquellas que rebasen el margen de cortesía (cinco minutos diarios, un máximo de tres días al mes), que en la actualidad viene aplicándose. Antes de aplicar esta fórmula, se analizarán los casos que hubiera con el comité de empresa.

No se computarán a efectos de descuento los permisos que se recuperen con autorización de la empresa. Esta prima no será de aplicación a las personas que hagan uso del horario flexible.

Artículo 23. *Locomoción.*

Madrid.

Todo trabajador, cuyo domicilio esté ubicado a una distancia superior a 1 Km de su centro de trabajo, percibirá el importe del «bono transporte», en función del tipo de bono, necesario en cada caso.

Valencia.

Todo trabajador, cuyo domicilio esté ubicado a una distancia superior a 1 Km de su centro de trabajo y no esté cobrando el concepto de plus distancia y ni use vehículo para la empresa, para el desarrollo normal de su trabajo, percibirá el importe del «bono transporte» en función del tipo de bono, necesario en cada caso.

Plus distancia (Valencia).

Este concepto se abonará según la derogada orden de 10 de febrero de 1958 (BOE 1-11- 58), con arreglo a 0,30 €/Km

CAPÍTULO CUARTO

Ayudas por vehículo

Artículo 24. *Ayuda de vehículo.*

A) El personal del centro de trabajo de Madrid, que por su tipo de trabajo, previo acuerdo con la dirección, ponga habitualmente su vehículo al servicio de la empresa, percibirá en concepto de ayuda de vehículo, la cantidad de 171,13 € mensuales, más el importe de la gasolina consumida y del seguro frente a terceros. (No se abonará durante el período de vacaciones, permisos o bajas por IT).

En cuanto al personal adscrito al centro de trabajo de Valencia, esta ayuda será de 272,81 € mensuales, a tanto alzado, que se abonarán con independencia de la gasolina consumida, mas el importe del seguro frente a terceros. Esta cantidad se desglosa a

efectos de su revisión cada año en 171,14 € en concepto de ayuda de vehículo propiamente dicha, y 101,69 € en concepto de gasolina, revisándose anualmente la primera en función del incremento que se acuerde en convenio colectivo y la segunda en función de la variación que se experimente cada año respecto de los precios de la gasolina. (No se abonará durante el período de vacaciones, permisos o bajas por IT).

B) El operario/a de posventa que utilice vehículo de empresa para realizar el mantenimiento, cuando cumpla 58 años de edad, podrá solicitar ser ubicado en un sector que no tenga que utilizar vehículo.

C) El personal que utilice el vehículo de su propiedad, percibirá por concepto de transporte de pequeños materiales la cantidad de 32,67 € mensuales.

D) En el caso de que un trabajador/a que se encuentre realizando un servicio de rescate y su vehículo fuese sancionado por estar aparcado indebidamente, la empresa asumirá el importe de dicha sanción.

E) La empresa se compromete a comunicar lo antes posible al conductor/a afectado por una multa, el aviso que reciba sobre la misma. En caso de que el conductor/a del vehículo afectado no estuviera de acuerdo sobre el pago de la misma, la dirección social decidirá si el pago corresponde al trabajador/a o a la empresa, una vez oído al trabajador/a y al comité de empresa, si procediese.

No obstante, la dirección de la empresa a través de la mutua aseguradora de los vehículos, posibilitará que el conductor/a afectado pueda recurrir la sanción.

F) Kilometraje. En aquellos desplazamientos por cuenta de la empresa, que deban realizarse con vehículo propio, se abonará al interesado/a la cantidad de 0,36 €/Km recorrido. Este importe se revisará todos los años, de acuerdo al siguiente criterio:

El 50 % en función del IPC y el otro 50%, en función de la variación en más o en menos que experimente anualmente los precios de la gasolina. (Referencia en ambos casos del año anterior).

CAPÍTULO QUINTO

Fondo social

Artículo 25. Fondo social (Madrid y Valencia).

El fondo social administrado por el comité intercentros se fija para el año 2009 en 33.719,21 € para Madrid, y de 10.797,91 € para Valencia, que se distribuirá en los siguientes conceptos:

		Madrid	Valencia
A)	Ayuda por hijos/as disminuidos	9.000,00 €	
B)	Ayuda de estudios	15.320,89 €	
C)	Comité	9.398,33 €	
	Totales	33.719,21 €	10.797,91 €

Artículo 26. Seguro de vida y accidentes.

La empresa suscribirá una póliza de seguros para estos casos, consistente en los siguientes capitales:

Años 2009, 2010 y 2011.

- 15.866 € en el caso de fallecimiento por causas naturales.
- 27.767 € en caso de fallecimiento por accidente.
- 31.732 € en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

El día 1 de enero de 2012, estas cantidades se incrementarán un 8%

Artículo 27. *Subvención comida (Madrid y Valencia).*

Aquellos trabajadores/as, que bien por tener que realizar horas extraordinarias en días determinados, o por prestar sus servicios en régimen de jornada partida, tuvieran que trabajar por la tarde, percibirán en concepto de subvención de comida:

Centro de trabajo de Madrid: 8,67 €.
Centro de trabajo de Valencia: 7,01 €.

Si se realizan estas jornadas en sábado, domingo o festivo, se abonarán:

Centro de trabajo de Madrid: 15,73 €.
Centro de trabajo de Valencia: 13,22 €.

Esta cantidad tiene carácter de suplido por los gastos que tuviera el trabajador/a por el motivo expuesto en el párrafo anterior; por lo que la percepción de esta subvención requerirá que el personal realice su comida fuera del recinto de las oficinas.

Artículo 28. *Complemento en caso de baja por enfermedad, accidente o maternidad.*

En caso de enfermedad, accidente o maternidad, la empresa complementará las percepciones que para estos casos abona la seguridad social, en las siguientes cuantías:

Hasta el 100% del salario que tenga asignado el trabajador/a, entendiéndose por este, la suma de los conceptos:

Salario base + plus convenio + complemento empresa + promedio de prima + antigüedad + complemento personal (B).

Todo trabajador/a en situación de baja por enfermedad o accidente, tiene la obligación de hacer llegar a la empresa el correspondiente parte de baja al día siguiente de su obtención.

En los casos de baja de menos de tres días de duración, deberá pedirse al médico correspondiente el parte de baja y alta, o en su defecto el justificante emitido por el mismo.

CAPÍTULO SEXTO

De la representación de los trabajadores/as en la empresa

Artículo 29. *Comité intercentros y comité de empresa.*

A efectos de representación sindical, ambas partes acuerdan la unificación de todos los centros de trabajo de Madrid en uno solo, de forma que solamente se constituirá un único comité de empresa, resultante de la suma de todos los trabajadores/as de los centros de Madrid. La representación la tendrán un presidente y un secretario.

De igual forma se procederá en Valencia.

Asimismo, dicha representación también la tiene reconocida el comité intercentros Madrid/Valencia, compuesto por 9 miembros/as, de los cuales 6 corresponden a Madrid y 3 a Valencia; y cuyas funciones serán las siguientes:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente sobre evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, situación de la cartera de clientes, ventas, proyectos de futuro y evolución probable del empleo de la misma.
2. Conocer el balance fin de ejercicio (una vez aprobado por la junta de accionistas), cuenta de resultados y memoria de la sociedad.
3. Emitir informe previo sobre las decisiones a adoptar en las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquellas.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
c) Cualquier tipo de transformación que afecte al status jurídico de la empresa, e incida sobre su volumen de empleo.

4. Conocer todos los contratos laborales que se utilicen y obtener una copia de los que se realicen, así como las prórrogas de los mismos y los finiquitos.

5. Negociar con la dirección las condiciones generales de los convenios colectivos, dejando la negociación de las cuestiones particulares a los comités de cada centro.

6. Conocer, trimestralmente, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que se utilicen.

7. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando en su caso, las acciones legales correspondientes.

8. Colaborar con la dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o el incremento de la productividad.

9. Estudiar conjuntamente con la dirección, otras posibles vías de homologación más amplias.

10. Recibir información sobre cualquier asunto de trascendencia general de la Empresa, que pudiera no estar recogido en las anteriores funciones.

11. El 15 de enero de cada año, la empresa comunicará por escrito al comité intercentros, el organigrama jerárquico y funcional de Thyssenkrupp Elevadores, S.L.

Igualmente, caso de producirse modificaciones en dicho organigrama, con posterioridad a dicha fecha, se pasará comunicación al comité intercentros de dichas modificaciones.

En cuanto a las funciones del comité de empresa, estarán referidas al propio ámbito doméstico, con el fin de evitar cualquier tipo de duplicidad de funciones con el comité intercentros, reconociéndoles en este sentido, las funciones que se recogen en el estatuto de los trabajadores y su derecho a las informaciones de carácter mensual que en dicho texto legal se contemplan.

Composición de los comités.

El comité de empresa, estará constituido por el número de integrantes a que se refiere el artículo 66 del estatuto de los trabajadores, en función de la plantilla del mismo, salvo que se pacte otra composición diferente.

El comité intercentros estará compuesto por nueve miembros/as.

Para poder ser elegido miembro del comité intercentros, será requisito imprescindible ser miembro del comité de empresa.

Asambleas en horas de trabajo.

El comité de empresa podrá convocar asambleas en horas de trabajo, que serán retribuidas de la siguiente manera, durante el año de convenio las horas de asamblea serán 4 y en los siguientes 2 cada año, dichas horas serán acumulables.

Delegados sindicales.

Las centrales sindicales con representación en la empresa tendrán derecho a nombrar dos delegados sindicales para Madrid y uno para Valencia con las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa.

Garantías sindicales.

Los miembros/as del comité de empresa y los del comité intercentros, contarán con las mismas garantías reconocidas por el estatuto de los trabajadores en su artículo 68. Asimismo, los comités de empresa tendrán derecho a un local para ejercer su labor que, por el momento,

podrá no ser de uso exclusivo, así como a la utilización de los tabloneros de anuncios existentes al efecto, a fin de posibilitar una fácil comunicación con los trabajadores/as.

Cada componente de los comités de empresa, contará con 40 horas mensuales para realizar la actividad sindical correspondiente, retribuida según lo previsto en la legislación vigente, que podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la dirección social.

Cuotas sindicales.

A solicitud de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores/as interesados en la realización de tal operación, deberán solicitarlo por escrito a la dirección, expresando con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. Esta solicitud, podrá ser revocada individualmente y por escrito en cualquier momento, al delegado sindical de la central correspondiente.

Plan de igualdad.

La empresa y la representación legal de los trabajadores/as se comprometen a trabajar conjuntamente para detectar y corregir las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que pudieran existir en el centro de trabajo, así como fomentar y promover la igualdad de trato y oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para ello, se ha constituido una comisión paritaria de igualdad que tendrá como objetivo la elaboración y aplicación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades, según establece la Ley Orgánica 3/2007. Los acuerdos en el seno de la comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones y tendrán carácter vinculante.

A los efectos de poder elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la comisión paritaria de Igualdad los datos que ésta requiera, desagregados por sexo.

Además de analizar el acceso al empleo, la contratación, la retribución, la clasificación profesional, la formación y promoción, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la discriminación por embarazo y maternidad, la atención a mujeres víctimas de violencia de género o cualquier otro aspecto que se detecte, se trabajará también en la elaboración de un protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el que se regulará la forma de intervención que, de forma confidencial y urgente, garantice una rápida atención y solución a las reclamaciones relativas al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Artículo 30. *Comité de empresa europeo.*

Los componentes de este comité europeo, tienen las competencias reconocidas en la directiva comunitaria de referencia 94/0113, de fecha 13 de abril de 1994, ratificada por el acuerdo suscrito entre la dirección de thyssen a.g. y el comité de empresa de thyssen krupp a.g. de fecha 3 de noviembre de 1.999.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 31. *Principios generales.*

Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la salud y seguridad laboral en el trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así las posteriores normas, que al amparo de esta ley se desarrollen.

Todos los trabajadores/as de la empresa son objeto y sujeto de la salud laboral y la seguridad, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud Laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de las tareas a realizar.

Corresponde a la dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora de la Salud Laboral y, con la cooperación y participación de los trabajadores/as y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes. Asimismo, será responsable y garantizará la salud y seguridad de los trabajadores/as de las contratadas, bien por sus medios o exigiendo a las empresas que le trabajan, unos medios de seguridad y protección para dichos trabajadores/as equiparables a los suyos.

Artículo 32. *Comité de salud, seguridad y medio ambiente.*

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Este comité estará compuesto por 10 miembros/as en Madrid y 6 en Valencia, de los cuales, el 50% de cada centro estará formado por los representantes de los trabajadores y el otro 50% por representantes de la dirección.

Como mínimo, una vez al mes celebrarán reunión, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera. En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados/as sindicales.

Asimismo, podrá participar personal técnico sobre seguridad de la empresa, trabajadores/as de la empresa o personal técnico en prevención ajeno a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del comité.

Serán competencias de dicho comité las incluidas en el art. 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

Este comité tendrá las siguientes competencias

1. 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 a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

2. 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.

Este comité estará compuesto por 5 miembros/as en Madrid y 3 en Valencia, por la representación de los trabajadores/as.

32.1 Delegados/as de prevención.

Los Delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los delegados/as de prevención serán designados por y entre los representantes de los/as trabajadores/as.

Serán competencias y facultades del delegado/a de prevención, las incluidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

32.2 Reglamento comité de seguridad, salud laboral y medio ambiente.

32.2.1 El presente reglamento se acuerda al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales y concretamente en su artículo 38.2, que prevé la adopción por el propio c.s.s. y m.a. de sus normas de funcionamiento.

32.2.2 Dada su calidad de órgano paritario y colegiado de participación, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y con representación de ambas partes.

El cargo de presidente/a recaerá en un representante de la empresa y el de secretario/a, en uno de los delegados/as de prevención, a propuesta de las partes respectivas.

32.2.3 El c.s.s. y m.a., como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la empresa y especialmente en las siguientes cuestiones:

- A) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
- B) La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- C) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
- D) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
- E) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad.
- F) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
- G) La designación por el empresario/a, de trabajadores/as para ocuparse de funciones preventivas, la determinación de dichas funciones o la evaluación de su cumplimiento.
- H) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el art. 22.4, de la ley de prevención de riesgos laborales.
- I) Cualquiera otras medidas relacionadas con la organización de la prevención por la empresa.
- J) Por el acuerdo entre las partes, podrá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.

32.2.4 Para el ejercicio de sus funciones el c.s.s. y m.a. tiene las siguientes competencias y facultades:

- A) Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportuno con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
- B) Conocer toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- C) Conocer cuantos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los servicios de prevención, de la inspección de trabajo o de otras entidades.
- D) Conocer e informar la programación anual de los servicios de prevención.
- E) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.
- F) Promover y participar en investigaciones de forma paritaria sobre:

Evaluación y control de riesgos.
Incidencia de daños derivados del trabajo.
Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
El control del cumplimiento de las normas y reglamentaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

G) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre el riesgo y daño.

H) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores/as en la prevención de riesgos, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

I) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos;

J) Colaborar con la inspección de trabajo y seguridad social en sus visitas a los centros acompañándola durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas, a dichas inspecciones asistirán las dos partes representadas en el c.s.s.

K) Vigilar y hacer cumplir las normas y medidas de seguridad propias de la empresa, como las reglamentadas, a todas las subcontratas que trabajen con esta empresa.

L) Recibir de la empresa información y documentación por escrito sobre las iniciativas y solicitudes de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medio ambiental. Tendrán derecho a asistir a las auditorías realizadas a la empresa con relación a la obtención de certificados relacionados con el medio ambiente.

M) La empresa facilitará un listado con todas las sustancias que mediante su uso, presencia o manipulación, pudieran ser peligrosas tanto para el medio ambiente como para la salud de los trabajadores/as.

N) Recibir información acerca del plan de gestión de residuos y de las empresas exteriores que participan en él, si las hay y cual es el papel que desempeñan.

Ñ) Derecho de acompañamiento a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudiera visitar la empresa.

32.2.5 Funciones del presidente/a y del secretario/a.

Del presidente/a:

a) Llevar la responsabilidad en todo lo concerniente al cumplimiento de esta normativa en los aspectos que hacen referencia al comité de seguridad y salud laboral.

b) Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias.

c) Enviar acta y dar información a la dirección de los temas tratados y los acuerdos adoptados en cada reunión, así como el número de accidentes y de los riesgos y medidas adoptadas.

d) Fomentar la colaboración de todos los responsables de los distintos departamentos de la empresa, en la observancia y en la práctica de las medidas de seguridad y de prevención en general.

e) Solicitar al servicio de prevención aquellas actuaciones que se consideren necesarias, en el ámbito de sus funciones.

f) Designar cometidos concretos cuando así se estime, entre los miembros/as del comité.

Del secretario/a:

a) Elaborar el acta.

b) Llevar toda la documentación y correspondencia que se refiera a cuestiones del comité de seguridad y salud laboral.

c) Comunicar en cualquier momento a la presidencia del comité de seguridad y salud laboral, los temas que se consideren de carácter urgente.

d) Trasmitir a todos los miembros/as del comité de seguridad y salud laboral:

1. Las convocatorias que dispone el presidente del mismo.

2. Las actas de las reuniones del comité de seguridad y salud laboral.

3. Los informes técnicos relacionados con el c.s.s.l.

32.2.6 Delegados/as de prevención:

Competencias y facultades:

1) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

2) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de esta normativa.

3) Formar parte del comité de seguridad y salud laboral.

4) Ser consultados, con la debida antelación, a la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos laborales de la empresa.

c) Procedimientos de información y documentación que lleven a los trabajadores/as a un conocimiento de los riesgos a los que está expuesto y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como, de los planes de emergencia y evacuación de la empresa o centro de trabajo.

d) Procedimiento de información y documentación relativa a la planificación de la acción preventiva, criterios de evaluación de riesgos, resultados periódicos de las condiciones de trabajo y procesos productivos, medidas de protección, práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores/as y conclusiones de los mismos, accidentes, incidentes, enfermedades profesionales, enfermedades laborales y enfermedades repetitivas.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva de la empresa.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

5) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa y la ley de prevención de riesgos laborales.

6) Están facultados para acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores/as de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa vigente, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

7) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

8) Ser informados sobre los daños producidos a la salud de los trabajadores/as, una vez que tenga conocimiento de ello la empresa. Los delegados/as de prevención podrán presentarse aun fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer la circunstancia de los mismos.

9) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Garantías:

1. Será de aplicación lo previsto en el art. 68 del E.T. en materia de garantías a los delegados/as de prevención, en su condición de representante de los trabajadores/as.

2. El tiempo utilizado por los delegados/as de prevención para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de representación, a efectos de crédito de horas mensuales retribuidas, si bien será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a reuniones del comité de seguridad y salud laboral, así como el invertido en cualquier otras reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos en todo caso, sobre disposición de tiempo

para el desarrollo de la actividad preventiva de los delegados/as de prevención, se estará a lo pactado en la negociación colectiva.

3. La empresa proporcionará a los delegados/as de prevención los medios y la formación en materia de prevención que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo recaer su coste, en ningún caso sobre el delegado/a de Prevención.

Sigilo:

Será de aplicación en materia de sigilo para los delegados/as de prevención lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del estatuto de los trabajadores/as, en cuanto a la información a las que pudiera tener acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

32.2.7 Tanto las convocatorias como los acuerdos del c.s.s deberán ser objeto de publicidad entre los trabajadores/as de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas al c.s.s. bien personalmente o por escrito, a través de los delegados/as de prevención.

32.2.8 Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al c.s.s. un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:

- a) Nivel de aplicación y resultados del plan de prevención.
- b) Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
- c) Análisis del control estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- d) Evolución de la siniestralidad.

32.2.9 Los delegados/as de prevención de empresa que desarrollen su trabajo en un mismo centro podrán incorporarse al c.s.s. de la empresa principal como miembros/as de pleno derecho mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades o, en todo caso, se celebrará una reunión inicial conjunta de coordinación con asistencia de representantes de empresarios/as y trabajadores/as de dicha empresa así como las reuniones periódicas que se consideren necesarias.

32.2.10 En las reuniones del c.s.s. podrán participar por iniciativa propia y con voz pero sin voto los delegados/as sindicales y los responsables de prevención de la empresa.

En idénticas condiciones podrán participar, a solicitud de alguna de las partes y en relación con los temas objeto de debate, asesores/as internos o externos a la empresa o trabajadores de la propia empresa

32.3 Accidente o enfermedad profesional y enfermedad común.

A todo trabajador/a que al pasar por un tribunal médico se le conceda una invalidez total como consecuencia de accidente y/o enfermedad profesional o común para su puesto de trabajo habitual, la empresa procurará proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, en función de la nueva situación físico laboral del trabajador/a. en el caso de que la invalidez total fuese solamente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y la empresa no pudiera proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, el trabajador/a causará baja en la empresa, indemnizándole con la cantidad de:

• Año 2009.	9.200	€ si el trabajador/a tiene menos de 55 años
	6.900	€ si el trabajador/a tiene más de 55 años.
• Año 2010.	9.500	€ si el trabajador/a tiene menos de 55 años
	7.150	€ si el trabajador/a tiene más de 55 años.
• Año 2011.	9.500	€ si el trabajador/a tiene menos de 55 años
	7.150	€ si el trabajador/a tiene más de 55 años.

No se tendrá derecho a esta indemnización si el trabajador/a rechazara el puesto que la empresa le ofreciera, salvo que se trate de un acuerdo entre la empresa y el trabajador/a. Si como consecuencia de la revisión de su situación por mejoría el trabajador/a se reincorporase a la empresa, éste estará obligado a reintegrar el 75% de la indemnización.

CAPÍTULO OCTAVO

Contratación

Artículo 33. *Seguimiento de la contratación.*

A efectos de la información a la representación de los trabajadores/as sobre previsiones de contratación, altas, bajas, modificaciones, subcontratación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.

Artículo 34. *Preaviso en caso de baja voluntaria.*

Si el trabajador/a deseara causar baja voluntaria en la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días, excepto cuando se trate de titulados/as medios y superiores, que deberán preavisar con una antelación mínima de uno y dos meses, respectivamente.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 35. *Finiquitos.*

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a que corresponden.

La dirección de la empresa entregará el recibo finiquito en un plazo de 72 horas a contar desde la fecha de rescisión del contrato, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores/as, si así se solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignarán.

Artículo 36. *Contrato de formación por aprendizaje.*

No es intención de la empresa, hacer uso de este tipo de contratos, no obstante si tuviera que utilizarlo, sería preceptiva la negociación previa con el comité de empresa, de las condiciones que regulen este tipo de contratos.

Artículo 37. *Contrato eventual.*

La contratación de duración determinada se reducirá a los supuestos de acumulación de tareas, exceso de pedidos, necesidades extraordinarias o excepcionales, cuando excedan de la capacidad productiva de la plantilla.

La duración total de estos contratos no podrá superar los seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Extinguido el contrato de trabajo y en aquellos supuestos en que la repetición de las circunstancias antedichas exigiese la realización de nuevos contratos eventuales, el trabajador/a conservará un derecho preferente en la celebración de dichos contratos. No obstante, si las circunstancias se prolongasen y se diera lugar a la contratación de nuevos trabajadores/as para un mismo puesto de trabajo y no hubiera más de un mes de intervalo

entre una y otra persona, esta segunda adquirirá la condición de indefinido, si la acumulación de períodos contratados superan los dos años.

Artículo 38. *Contrato por obra.*

El contrato deberá formalizarse por escrito donde deberá constar su carácter, así como la especificación de la obra o servicio que constituya el objeto del mismo.

La empresa deberá notificar a los trabajadores/as, con una antelación mínima de 15 días la terminación del contrato. El incumplimiento de ésta obligación por parte de la empresa, obligará a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período de retraso en el aviso.

Si el trabajador/a continuara prestando sus servicios, una vez finalizada la obra o servicio para el que fue contratado, se entenderá concertado por el tiempo indefinido.

Artículo 39. *Contrato en prácticas.*

Títulos.—fpi, fpii, ingeniería técnica o superior, diplomatura, licenciatura y doctorado y aquellas otras que la ley pueda habilitar. La titulación ostentada deberá guardar relación con los conocimientos requeridos para el ejercicio profesional en el puesto de trabajo para el que se contrate.

Duración del contrato.—La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años (la establecida por la ley).

Retribución.—La retribución será la pactada en las tablas salariales del Convenio en función de la categoría profesional con que sea contratado el trabajador/a.

Prórroga.—Los contratos en prácticas dispondrán de dos prorrogas (la establecida por la Ley) hasta la finalización de la duración máxima del mismo, contando el período que pudiera haberse consumido con un contrato de prácticas anterior.

Periodo de prueba.—La duración del período de prueba, para cualquier modalidad contractual, no podrá exceder de dos meses para los técnicos/as titulados, ni de un mes para los demás trabajadores/as (fpi y fpii).

Artículo 40. *Contratos de trabajo de puesta a disposición (ett).*

Se podrá utilizar este tipo de contratos en los siguientes supuestos:

- a) Por realización de una obra o servicio determinado.
- b) Para atender circunstancias del mercado y/o acumulación de tareas (máximo seis meses).
- c) Para sustituir a un trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo mientras dure un proceso de selección (no superior a tres meses).

40.1 El comité de empresa deberá ser informado de todos los contratos de puesta a disposición que se realicen, por la entrega al mismo, por parte de la empresa, de una copia del contrato de puesta a disposición, en el cual constará:

- a) Datos identificativos de la e.t.t., haciendo constar n.º de autorización, vigencia temporal, identificación fiscal y código cta. De cotizaciones en la seguridad social.
- b) Supuesto de celebración con expresión concreta de la causa que lo justifica.
- c) Contenido de la prestación laboral y calificación requerida.
- d) Duración estimada del contrato de trabajo.
- e) Lugar y horario de trabajo.
- f) Precio convenido.

A los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad, les será de aplicación la totalidad de las condiciones económicas del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO NOVENO

Organización del trabajo

Artículo 41. *Definición y principios generales.*

La organización del trabajo con arreglo a lo establecido en el presente convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. No obstante lo anterior, la dirección de la empresa consultará previamente a los representantes de los trabajadores/as, las modificaciones relativas a la organización del trabajo y a la introducción de nuevas tecnologías, con el objetivo de alcanzar en la empresa unos niveles óptimos de productividad, condiciones de trabajo y empleo en la empresa, doble objetivo que se entiende inseparable. Ello es posible con una actitud positiva y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores/as.

Es, por lo anteriormente expuesto, necesaria la participación de los representantes de los trabajadores/as, conforme a los mecanismos que se determinan en este convenio y en la legislación vigente, en funciones de orientación, asesoramiento, propuestas y emisión de informes, que en cada momento deberán ser valorados por la dirección de la empresa.

Artículo 42. *Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de trabajo.*

Ante cualquier modificación de los sistemas de trabajo establecidos en la Empresa, el Comité de la misma, recibirá la información relativa a:

- Determinación del nuevo método de trabajo.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Tiempo de trabajo establecido.

Caso de no haber acuerdo con el resultado del nuevo método, será competencia de la Comisión Paritaria la negociación de dicha modificación.

Artículo 43. *Periodo de adaptación.*

En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca y que afecte a la forma de la prestación del mismo, la dirección de la empresa deberá conceder un período razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este período se fijará en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores/as afectados.

En todos los casos si la modificación afectase al sistema de retribución, por calidad y cantidad de trabajo, se establecerá un período mínimo de tres meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiere percibido en los 6 meses laborables anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso, se aplicarán estas.

CAPÍTULO DÉCIMO

Promoción profesional

Artículo 44. *Principios generales.*

Los trabajadores/as vinculados por el presente convenio tendrán derecho a la promoción profesional y económica dentro de la empresa y a que ésta se regule garantizando los principios constitucionales de igualdad de trato y no discriminación, por lo

que no se podrán aplicar criterios y/o condiciones que excluyan a ningún colectivo, salvo los determinados por la función profesional.

Artículo 45. *Sistemas y procedimientos.*

La empresa y los representantes de los trabajadores/as establecerán, de mutuo acuerdo, los procedimientos necesarios para garantizar este derecho. En este sentido, acordamos:

Todos los trabajadores/as de nueva incorporación, se promocionarán a la categoría inmediata superior a la que fueron contratados o al nivel superior, dentro de la misma categoría, cuando cumplan 5 años de antigüedad en la empresa, siempre y cuando la naturaleza del puesto lo permita y que no hubieran tenido ningún cambio de categoría o nivel desde su contratación.

Asimismo, todos los trabajadores/as contratados con la categoría de especialistas, o auxiliar administrativo/a se les promocionará respectivamente a una categoría inmediatamente superior o nivel a los dos años de haber sido contratados, siempre que los trabajos del puesto puedan ser de categoría superior.

El operario/a que tenga adjudicado un sector para su mantenimiento, deberá obtener como mínimo, la categoría de oficial de 3.^a, siempre y cuando lleve al menos un año a cargo de un sector.

Artículo 46. *Formación.*

La empresa se compromete a continuar durante la vigencia del presente convenio colectivo, con el esfuerzo formativo puesto en marcha en años anteriores, intentando abarcar la formación del colectivo total de los trabajadores/as de la empresa.

El personal de mantenimiento y montaje de nueva incorporación recibirá obligatoriamente la formación adecuada, con el conocimiento del comité de empresa, para garantizar la seguridad del trabajador/a en la realización de sus funciones, del mismo modo que las garantías al cliente en el conocimiento de su producto.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del acuerdo nacional de formación continua, establecido en la legislación vigente, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional de la empresa.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Movilidad funcional

Artículo 47. *Definición y principios generales.*

Por movilidad funcional se entienden aquellos cambios de funciones inherentes a la categoría o grupo profesional asignada a cada trabajador/a, motivados por causas organizativas o técnicas.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional es necesaria la participación de la representación de los trabajadores/as, cifrada en la comunicación expresa de dicho cambio. Cuando se trate de cambios por tiempo definido a tareas correspondientes a categoría inferior, deberá haber una negociación entre empresa y comité, siempre y cuando no hubiera acuerdo entre empresa y trabajador/a.

La modificación de funciones que impliquen movilidad de grupo funcional, tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo y se tramitará según el procedimiento establecido a tal efecto.

En todos los casos de movilidad, la empresa deberá garantizar los conocimientos y habilidades que faciliten a los trabajadores/as afectados una suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las tareas propias del nuevo puesto de trabajo. La movilidad se producirá sin perjuicio de los derechos profesionales y económicos del trabajador/a afectado.

Al no tener la empresa definidas las funciones propias de cada categoría y en tanto en cuanto esto no se haga, cualquier remisión a categoría, en este punto de movilidad funcional, deberá entenderse referida al grupo profesional.

Artículo 48. *Cambio de categoría en el grupo funcional.*

Por razones organizativas o técnicas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, la empresa podrá destinar a los trabajadores/as a tareas de diferente categoría dentro de un grupo funcional. Si este cambio de categoría conlleva retribuciones superiores, percibirán como complemento las del puesto de destino y en todo caso, se garantizarán las retribuciones de la categoría de origen.

La comunicación de estos cambios, se hará simultáneamente a los trabajadores/as y al comité de empresa, notificación que deberá incluir la descripción de las causas que motivan el cambio, nombre y destino de los trabajadores/as implicados, duración estimada de los traslados, especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como de la formación adecuada.

La consolidación de la nueva categoría superior, se producirá cuando el trabajador/a realice las funciones correspondientes durante más de seis meses en un año, u ocho meses en dos años. Una vez finalizada la duración del cambio, igual o inferior a seis meses, se reintegrará a su categoría de origen.

Artículo 49. *Modificación de trabajo.*

49.1 Modificación sustancial.

Siempre que la pretensión de introducir modificaciones o implantar medidas que, entre otras afecten, a:

Jornada de trabajo.

Horario.

Régimen de trabajo o turnos.

Sistema de remuneración.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Movilidad funcional. (Cuando exceden los límites que prevé el art. 47 del presente Convenio y el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores).

El proceso de negociación, en aquellos casos que según el E.T. sea perceptivo, se ajustará al mismo procedimiento establecido para la movilidad geográfica.

Artículo 50. *Modificaciones no sustanciales.*

Cuando se trate de medidas que de mutuo acuerdo y sin perjuicio de lo anterior, ambas partes consideran que no implican modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el procedimiento consistirá en notificar a los representantes de los Trabajadores/as con la antelación suficiente, las medidas o modificaciones que pretenden implantarse.

Artículo 51. *Movilidad geográfica.*

51.1 La movilidad geográfica podrá revestir la forma de traslado o de desplazamiento. Se entiende por traslado, aquel cambio de centro de Trabajo que implique para el afectado/a un cambio de su residencia actual a otra provincia distinta y tenga carácter de permanente.

Será desplazamiento aquella movilidad geográfica que no exceda de un año continuado la posible salida del Centro de Trabajo y que no tenga carácter de permanente. A I suponer ambas cosas una modificación de las condiciones reales de trabajo, se regirán, además de por la Legislación Vigente, por los siguientes aspectos particulares:

A) Traslados:

1. Aquellos promovidos por solicitud del trabajador/a o no siendo así, cuando hubiera acuerdo entre la Empresa y trabajador/a, se estará a las condiciones estipuladas entre ambas partes y que voluntariamente podrán remitir copia al comité de empresa.

2. Aquellas otras que sean como consecuencia de las necesidades del servicio, se regirán por:

2.1 Deberán estar suficientemente fundamentadas y basadas en las causas establecidas en el artículo 40.1 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

2.2 Se preservará la voluntariedad de las trabajadoras embarazadas, así como la prioridad de permanencia, en iguales circunstancias, de los trabajadores/as con cargas familiares. Los traslados que excedan de la península ibérica, tendrán la consideración de voluntarios.

2.3 La empresa deberá preavisar con una antelación de 60 días.

2.4 En cuanto a los plazos para los supuestos recogidos en el artículo 40.2 del anteriormente referido cuerpo legal, quedarán de la siguiente forma:

Información:

A la vez que se preavisa a los trabajadores/as, la empresa notificará al comité de empresa del centro de trabajo su decisión de traslado, conjuntamente con un informe en el que se haga constar de manera explícita, la siguiente información:

Razones y finalidad de las medidas que se pretenden adoptar.

Evaluación de las consecuencias previstas, tanto en relación con la productividad y eficiencia de la empresa como en relación con las condiciones de trabajo y las repercusiones en la cantidad y calidad de empleo. El comité de empresa tendrá un plazo máximo de 30 días para emitir un dictamen, para lo cual, podrá contar con el asesoramiento de aquellas personas u órganos que considere oportunos.

Conciliación:

Si su dictamen fuera negativo a la decisión de la empresa, se pasará toda la información a la comisión paritaria del convenio intercentros, que tendrá un plazo de 15 días, a fin de intentar llegar a un acuerdo sobre el asunto.

Al finalizar dicho plazo se levantará acta donde se refleje el Acuerdo o la posición de cada una de las partes.

Tras la finalización del período de conciliación, se notificará el traslado a los trabajadores/as afectados, si a ello hubiere lugar, siguiéndose por las siguientes condiciones económicas, que correrán por cuenta de la empresa:

Gastos del viaje propio y de la familia. Gastos del traslado de enseres familiares, previa aceptación del presupuesto por parte de la empresa.

El trabajador/a podrá estar, para la búsqueda de vivienda o centros escolares, en situación de uno o dos meses de dietas, en función de que se desplacen además del trabajador/a, el cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

El trabajador/a podrá optar entre una compensación de nueve meses del importe del alquiler medio de una vivienda en la localidad de destino, o de cuatro meses de salario medio del último trimestre.

No se podrá realizar dos traslados consecutivos en tanto no haya transcurrido al menos un año desde el anterior.

Si una vez llevado a efecto el traslado y ante la reclamación judicial a que todo trabajador/a tiene derecho, éste obtuviera resolución favorable, la empresa deberá reintegrar al trabajador/a en su puesto originario, viniendo éste obligado a la devolución de la compensación por vivienda o cantidad más arriba recogida, habiendo devengado por contra las dietas correspondientes.

B) Desplazamientos en España y Portugal.

Todo trabajador/a que se desplace por cuenta y orden de la empresa, se regirá por las siguientes dietas:

	AÑO 2009	AÑO 2010	AÑO 2011
• Desayuno	2,64 €	2,80 €	2,90 €
• Comida	13,42 €	13,50 €	14,00 €
• Cena	12,80 €	13,40 €	13,70 €
• Hotel	*	*	*
• Varios	3,24 €	3,50 €	3,75 €
Total.	32,10 €	33,20 €	34,35 €

El hotel (mínimo de dos estrellas), será reservado y pagado por la Empresa a partir del primer día de desplazamiento; caso de no ser así, la dieta completa será de: 89,43 € para el año 2009; 92,49 € para el año 2010 y 95,69 € para el año 2011.

Sólo se tendrá derecho al concepto «varios» cuando se pernocte en el lugar de destino. Al igual que solamente se devengarán dietas en los desplazamientos que excedan de la comunidad autónoma de Madrid, o de un exceso de radio de 45 km., a contar del km. cero de la capital valenciana. No obstante, cuando existan motivos justificados como, temporada alta, fechas de congresos, ferias, etc., en que los gastos tanto de manutención o pernocta superen las dietas, la dirección de recursos humanos analizará cada caso concreto como ya viene haciendo hasta la fecha, abonando dichos gastos, si corresponde, previa justificación de los mismos.

Los desplazamientos que se realicen por orden de la empresa fuera de los radios de acción anteriormente reseñados, se regirán por las siguientes normas:

- Dentro de la jornada laboral, se computarán como horas normales de trabajo.
- Para todo desplazamiento que implique pernoctar fuera del lugar de residencia, la empresa deberá preavisar con una antelación mínima de un día.
- En caso de desplazamiento por más de tres meses continuados, la empresa deberá de preavisar con una antelación mínima de siete días, teniendo el trabajador/a derecho a cuatro días de permiso retribuido por cada tres meses de desplazamiento, que podrán sustituirse, con acuerdo de la empresa, por cualquier otra fórmula de descanso al final del desplazamiento o viajes pagados por la empresa al domicilio de origen en fines de semana.
- Si el desplazamiento fuera mayor de dos meses y menor de tres, se tendrá derecho a un día libre al final del desplazamiento.
- Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la empresa, así como los del apartado anterior que elegirá el medio de locomoción más adecuado, facilitando billetes de 1.ª clase en autobús o tren y en clase turista, en avión o ave.
- El personal desplazado se regirá en el lugar de destino según el calendario laboral y horario de trabajo que rija en este último, sin perjuicio de la regularización que en su caso proceda, por esta circunstancia en cuanto a jornada.
- Los desplazamientos fuera de la jornada laboral, se computarán como horas extraordinarias a los solos efectos de su compensación como tales.
- Las personas desplazadas al extranjero, se regirán con carácter general por el anterior capítulo, con las siguientes modificaciones:

1. Dietas en el extranjero (resto de países).—Por este concepto, el trabajador/a desplazado percibirá 66,65 € para el año 2009; 66,65 € para el año 2010 y 66,65 € para el año 2011 (por desayuno, comida y cena), más 33,82 €, 33,82 € y 33,82 € respectivamente, por el concepto de «varios» por día de desplazamiento, siempre y cuando el desplazamiento supere 30 días.

Para desplazamientos inferiores la dieta será de 32,10 € para el año 2009; 32,10 € para el año 2010 y 32,10 € para el año 2011, más 33,82 €, 33,82 € y 33,82 €, respectivamente,

por día de desplazamiento. En cualquier caso, ninguna persona adscrita a los distintos colectivos de la Empresa, podrá superar en cómputo global las dietas referenciadas en cada uno de los dos periodos establecidos.

2. El hotel que deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, será reservado y pagado directamente por la empresa.

3. Las condiciones de salud y seguridad laboral vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero.

4. Toda persona desplazada deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: gastos médicos, medicinas, hospitalizaciones y repatriación. Quedarán excluidos los gastos de enfermedades crónicas, chequeos médicos no autorizados, cirugía estética, parto y todas las atenciones no programables. No obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la seguridad social en España.

5. Quedan exentas de este tipo de desplazamientos las mujeres embarazadas.

6. Siempre que sea posible, la persona desplazada será preavisada con 30 días de antelación.

7. Las personas desplazadas tendrán derecho a 5 días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulable a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de 1,5 días de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando 5 días por cada trimestre que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso de acuerdo con el interesado/a.

8. En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica por enfermedad grave de familiares de hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad del desplazado, disfrutará de los permisos establecidos para estas circunstancias en el presente Convenio, sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la empresa.

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Código de conducta

Artículo 52. *Faltas y sanciones.*

52.1 Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 53. *Graduación de las faltas.*

53.1 graduación de las faltas.

Los trabajadores/as que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 54. *Faltas leves.*

54.1 Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

A) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

B) No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

C) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

- D) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- E) Falta de aseo o limpieza personal.
- F) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- G) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- H) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- I) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

54.2 sanciones a las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

Artículo 55. *Faltas graves.*

55.1 Tendrán la consideración de faltas graves:

A) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

B) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

C) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

D) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

E) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

F) Simular la presencia de otro/a en el trabajo, firmando o fichando por él/ella.

G) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

H) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

I) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de empresa.

J) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

55.2 Sanciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán, sancionadas:

- A) Traslado de puesto de trabajo, en el mismo centro.
- B) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 56. *Faltas muy graves.*

56.1 Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- A) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- B) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- C) El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- D) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- E) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- F) La embriaguez durante el trabajo.
- G) La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- H) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- I) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- J) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- K) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes/as, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
- L) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- M) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- N) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- O) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
- P) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 55.1
- Q) la reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

56.2 Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría.
- c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- d) Despido.

Artículo 57. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

1. Faltas leves: A los diez días.
2. Faltas graves: A los veinte días.
3. Faltas muy graves: A los sesenta días.

Además de los mecanismos implícitos de caducidad previstos en la propia graduación de faltas, éstas caducarán y no podrán ser de referencia a ningún efecto:

Las leves al mes, las graves a los dos meses, y las muy graves a los cuatro meses de haberse producido.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58. *Abuso de autoridad.*

58.1 La empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos/as, jefes/as o mandos intermedios.

58.2 Se considerará abuso de autoridad siempre que un/una superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador/a perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa para que éste tramite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado/a, éste y sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la autoridad laboral competente.

Artículo 59. *Procedimiento sancionador.*

59.1 Para sancionar a un trabajador/a será necesario la instrucción de un expediente con comunicación a la representación de los trabajadores/as. Si fuese afiliado/a a un sindicato, la empresa deberá cursar notificación previa al mismo.

59.2 La capacidad de apertura de expediente y propuesta de sanción corresponde a la dirección de la empresa o a quien ésta haya delegado expresamente para tal función. En los supuestos de abuso de autoridad, tal capacidad corresponde también a la representación de los trabajadores/as.

59.3 La imputación de falta y propuesta de sanción se convertirá en falta y en sanción efectiva o bien por aceptación expresa o tácita del trabajador/a, por decisión de la comisión paritaria de conflictos, por decisión arbitral o por sentencia firme de la jurisdicción laboral. Se entenderá aceptación tácita la no-presentación de reclamación ante la comisión paritaria de conflictos o ante la jurisdicción laboral en los plazos y formas establecidos.

59.4 Ninguna propuesta de sanción podrá aplicarse hasta que sea firme por aceptación del trabajador/a o decisión de la comisión paritaria de conflictos en cualquier sentido.

59.5 En las faltas graves o muy graves se precisará expediente contradictorio. El pliego de cargos se notificará simultáneamente a la persona afectada y a la representación de los trabajadores/as, así como a la sección sindical del sindicato al que pudiera estar afiliado/a. El pliego de descargos del trabajador/a y el informe de la representación de los trabajadores/as se emitirán en el plazo de cinco días laborables. Sólo al finalizar el expediente contradictorio podrá formularse propuesta de sanción o de anulación del expediente.

59.6 Deberán practicarse, en el plazo de 5 días naturales, las pruebas propuestas por el trabajador/a cuando fueran razonables. El trabajador/a podrá examinar la totalidad del expediente, en cualquier momento anterior a su finalización y hacer las alegaciones que estime oportunas.

59.7 El expediente deberá concluirse en el plazo máximo de 14 días naturales.

Artículo 60. *Sanción penal.*

60.1 En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a un trabajador/a por hechos ajenos a la relación laboral, ésta (a fin de evitar una doble sanción por un mismo hecho), no se verá afectada por las medidas cautelares o definitivas de la jurisdicción penal más que en el paso a la situación de excedencia forzosa en los supuestos de privación de libertad. De producirse una situación de régimen de prisión abierta, el trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo si existiera un turno de trabajo cuyo horario fuera compatible con tal situación.

Artículo 61. *Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral y/o mobbing*

61.1 En línea con la recomendación de la c.e. (92/131) relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa garantiza un ambiente laboral

exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

61.2 Ambas partes acuerdan trabajar para conseguir un entorno laboral dónde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Empresa; basando su trabajo en las líneas marco de prevención para evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones, controlar las situaciones de discriminación que se pudieran crear en el entorno, y darle soluciones satisfactorias.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

Comisiones paritarias de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del convenio

Artículo 62. *Principios generales.*

Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de los trabajadores/as en los preceptivos procesos de negociación y decisión, que establece este convenio sobre diversas materias, así como conseguir implantar un sistema de mediación en los conflictos y desacuerdos que se base en la consecución del consenso entre las partes y evite, en la medida de lo razonable, su judicialización, se acuerda la reacción y articulación de las siguientes instancias de negociación, mediación y decisión:

Comisión paritaria de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del convenio, de centro.

Comisión paritaria de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del convenio, intercentros.

Artículo 63. *Normas genéricas para las comisiones paritarias.*

63.1 Composición:

La composición de las comisiones paritarias, será a partes iguales entre los miembros/as que designe la dirección de la empresa y los miembros/as que designe el comité de empresa.

La determinación del número de miembros/as necesarios para cada Comisión, le corresponde a ésta y estará en relación con la complejidad y a las cargas de trabajo que entrañen las tareas y funciones que se vayan a desempeñar.

63.2 Información y asesoría:

Con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones, en todas y cada una de las comisiones paritarias, estará permitida la participación, con voz pero sin voto, de los asesores/as sindicales que el comité de empresa estime necesarios. Asimismo y con la finalidad de contar con los suficientes elementos de juicio, la dirección de la empresa deberá propiciar cuanta información sea necesaria.

Artículo 64. *Comisiones paritarias de aplicación y vigilancia del convenio y de resolución de conflictos de centro.*

64.1 Ámbito.

Se podrán crear comisiones paritarias de centro, cuyas competencias, en cuanto a las medidas o modificaciones objeto de negociación, afecten sólo y exclusivamente al centro de trabajo del ámbito correspondiente.

64.2 Funciones y competencias:

Servir en la empresa, como preceptiva instancia negociadora respecto a las decisiones y medidas a adoptar en relación con las siguientes materias:

Implantación y adecuación de posibles nuevos sistemas de clasificación y posteriores procesos de reclasificación.

Medidas de movilidad funcional y/o geográfica.

Potenciar y concretar planes formativos, adecuándoles con criterios de ecuanimidad y solidaridad a las distintas necesidades de cualificación de la plantilla.

Expedientes de regulación de empleo, extinción de contratos y/o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Igualdad de oportunidades.

Servir en todo momento a los trabajadores/as a través del comité de empresa, como cauce de elevación de propuestas o iniciativas de modificación y mejor, respecto a cualquiera de las materias mencionadas en el punto anterior.

Diferenciar y acordar respecto de las medidas que se pretendan adoptar y sin perjuicio de lo que figura en este convenio, aquellas que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Entender en primera instancia, de las reclamaciones a que pudiera dar lugar, la adopción de medidas acordadas respecto a cualquiera de las materias que son de su competencia.

Realizar tareas de vigilancia y seguimiento de lo pactado.

Artículo 65. *Comisión paritaria intercentros.*

65.1 Ámbito: Comunidad autónoma de Madrid y provincia de Valencia.

65.2 Estructura:

Con objeto de acercar y facilitar a los destinatarios la tramitación y gestión de los asuntos que son competencias de la comisión paritaria intercentros, ésta podrá, si así lo considera necesario, establecer distintas comisiones paritarias descentralizadas, dentro de su ámbito territorial y con las competencias que aquella considere oportunas.

No obstante lo anterior, se deberá atender que, en todo caso, la última decisión tanto en materia de interpretación de lo pactado, como la elaboración de cualquier tipo de expediente, será potestad exclusiva de la comisión paritaria intercentros.

65.3 Funciones y Competencias:

Serán competencias de la comisión paritaria intercentros, entre otras, las siguientes funciones:

Actuar como instancia negociadora con carácter obligatorio en la mediación, conciliación o arbitraje entre las partes, en aquellos casos en que las comisiones paritarias de centro, comprendidas bajo su ámbito, no llegarán a acuerdo respecto a cualquiera de las materias objeto del preceptivo proceso de negociación.

Entender de las reclamaciones a que pudieran dar lugar la adopción de medidas acordadas en las comisiones paritarias de centro y que éstas no hubieran resuelto. asimismo, de aquellas reclamaciones a que pudieran dar lugar, las medidas acordadas por mediación o intervención de la misma comisión paritaria intercentros.

Proporcionar asesoramiento a petición de cualquiera de las partes que componen las comisiones paritarias de centro, durante los procesos de negociación que éstas lleven a cabo.

Hacer recepción y acopio de cuantos acuerdos se pacten, acerca de las materias objeto de negociación, con la finalidad de realizar tareas de seguimiento y vigilancia.

Fomentar y difundir entre empresa y trabajadores/as, estas vías de concertación y negociación de las relaciones laborales, así como promover y realizar estudios o investigaciones que tengan por objetivo mejorarlas.

65.4 Procedimiento:

Para la mediación en los desacuerdos que se produzcan en las comisiones paritarias de centro, el procedimiento a seguir deberá ajustarse a lo siguiente:

1.º Información.—La comisión paritaria de centro en conjunto o cada una de las partes por separado, deberá remitir comunicación por escrito a la comisión paritaria intercentros en la que se deje constancia, de forma clara y detallada de los motivos del desacuerdo.

A dicha comunicación, se podrá adjuntar cuanta información sea de interés para el caso (copia de la memoria informativa original, copia de los estudios o dictámenes elaborados al efecto, copia de las actas levantadas en las reuniones, etc.), siendo facultad de la comisión paritaria intercentros el exigirla, si así lo considera conveniente. A su recepción, la comisión paritaria intercentros, abrirá el oportuno expediente.

2.º Deliberación.—Una vez iniciado dicho expediente, se abrirá un plazo no superior a 15 días laborables para efectuar las consultas y deliberaciones que sean necesarias.

Si la naturaleza y complejidad de la materia objeto de mediación así lo aconseja, dicho plazo podrá ser ampliado por mutuo acuerdo entre las partes.

En este proceso de deliberación, la comisión paritaria intercentros, podrá convocar a las partes integrantes de la Comisión Paritaria de centro, a las reuniones de carácter informativo, consultivo o mediador que se hagan necesarios.

3.º Decisión.—Una vez transcurrido el plazo correspondiente y tanto si se logra acuerdo entre las partes como si no, la comisión paritaria intercentros, deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que se le han interpuesto.

Si una vez agotado el preceptivo proceso de negociación, no se llegará a conseguir total acuerdo sobre las acciones y medidas que se pretenden adoptar, las partes someterán el caso a arbitraje externo y vinculante, según se regula en el artículo 66 del presente convenio.

Artículo 66. *Procedimiento de resolución de conflictos de trabajo.*

66.1 Introducción:

Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente Convenio pudieran suscitarse en el seno de la empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen. Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en los conflictos de carácter individual, cuando las partes expresamente se someten a ello.

Artículo 67. *Conflictos colectivos de trabajo.*

67.1 Ámbito Objetivo:

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula, será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

- A) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- B) Conflictos de interpretación o aplicación del presente convenio.
- C) Conflictos de interpretación o aplicación de convenios o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- D) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de Empresa.

67.2 Sujetos legitimados.

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

67.3 Órganos y procedimientos:

67.3.1 Comisiones paritarias del convenio colectivo:

Las comisiones paritarias del convenio colectivo a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, asumirán competencias en materia de resolución de conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los

derivados exclusivamente de la interpretación del presente convenio, que corresponderá a la comisión paritaria de resolución de conflictos intercentros.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la comisión paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma, se podrá solicitar la actuación mediadora de la inspección de trabajo. La comisión paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. Esta decisión, siempre que concurren los requisitos de legitimación establecidos en el estatuto de los trabajadores para la negociación y adopción de acuerdos, producirá los efectos de un convenio colectivo.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la comisión paritaria y en todo caso si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la comisión paritaria de resolución de conflictos intercentros.

67.3.2 Comisión paritaria de resolución de conflictos intercentros.

Los miembros/as de esta comisión, serán designados por los componentes de las comisiones paritarias de centro.

Esta comisión conocerá en primera instancia de los conflictos colectivos de interpretación del presente convenio, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto. Asimismo, conocerá en segunda instancia de los conflictos colectivos sometidos a la comisión paritaria de centro y que no hayan tenido solución en la misma. El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60% de cada una de las partes integrantes de la comisión. Este acuerdo, siempre que concurren los requisitos de legitimación establecidos en el estatuto de los trabajadores, tendrá la fuerza de convenio colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del conflicto ante dicha comisión sin que hubiera adoptado ninguna solución, ésta levantará el acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al asec.

Artículo 68. *Cláusula de adhesión a la solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Ambas partes se adhieren en esta materia al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales (iv asec) suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas publicado en el B.O.E. de 14-03-2009.

En caso de que los efectos del conflicto laboral afecten exclusivamente a una comunidad autónoma, los partes se remitirán a los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, existentes en cada comunidad autónoma.

Artículo 69. *Conflictos individuales de trabajo.*

69.1 Ámbito y objetivo.

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los conflictos individuales de trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente convenio y siempre que la persona afectada opte por esta vía.

Este procedimiento, se utilizará sin menoscabo de los derechos legales que pudieran corresponder en los supuestos de extinción de contratos de trabajo.

69.2 Sujetos legitimados.

Estarán legitimados los trabajadores/as de la empresa, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

Cuando el conflicto afecte a trabajadores/as con contrato definido, el comité de empresa estará también legitimado para actuar de oficio.

69.3 Órganos y procedimientos.

a) Comisiones paritarias del convenio colectivo.

Las comisiones paritarias que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este acuerdo, asumirán las competencias de resolución de conflictos individuales de trabajo que se susciten en dicho ámbito. El conflicto individual se formalizará por escrito ante la comisión paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados. De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la comisión levantará el acta correspondiente y facilitará copia a los interesados.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO

Premio por antigüedad

Artículo 70.

Cuando el trabajador/a cumpla 25 años de servicios ininterrumpidos en la empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades.

Cada mensualidad estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo base + plus convenio + complemento de empresa + antigüedad + promedio de prima + complemento personal (b).

70.1 Igualmente, cuando se cumpla 45 años de alta, la paga consistirá en seis mensualidades. En caso de cese por incapacidad total, se percibirá la parte proporcional, aunque no se tenga los 45 años de alta en la empresa; siempre que hubiera podido cumplir los 45 años de vida laboral ininterrumpidos en la empresa hasta los 65 años de edad.

A efecto de vacaciones, el trabajador/a que cumpla 25 años de alta, disfrutará un día más laborable por cada cinco años de servicio, con la siguiente escala:

- 25 años de servicio: 1 día laborable.
- 30 años de servicio: 2 días laborables.
- 35 años de servicio: 3 días laborables.
- 40 años de servicio: 4 días laborables.
- 45 años de servicio: 5 días laborables.

Estos días se podrán disfrutar fuera del período oficial de vacaciones, negociando los trabajadores/as con los responsables de la empresa, la fecha del disfrute.

CAPÍTULO DECIMOQUINTO

Política sobre empleo

Artículo 71. *Criterios generales.*

Las partes firmantes del presente convenio, consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el ámbito del convenio.

Artículo 72. *Creación de empleo.*

Como medidas concretas para la consecución del objetivo anteriormente citado, se acuerda lo siguiente:

Durante la vigencia del convenio, la empresa se compromete a pasar a indefinidos al 5% de los trabajadores/as, de entre los que tengan contratos en prácticas, circunstancias de la producción, obra o servicio determinado.

Estos contratos se acogerán a los beneficios establecidos para el programa de fomento del empleo indefinido para el año 2003, regulado por ley 53/2.002, de 30 de diciembre, publicado en el B.O.E. del 31 de diciembre.

Artículo 73. *Montaje y reparaciones.*

Los trabajadores/as adscritos al departamento de montaje y reparaciones de ascensores, escaleras mecánicas y pasillos rodantes, al cumplir 50 años de edad, podrán ser reubicados en otros departamentos de la empresa, previa negociación con la dirección.

Artículo 74. *Jubilación*

Cese por jubilación:

La jubilación forzosa, como medida de fomento y estabilidad en el empleo, se producirá al alcanzar el trabajador/a los 65 años de edad, salvo que independientemente de la edad del trabajador/a, éste no haya podido completar los años mínimos establecidos por la ley para tener derecho al 100 % de la prestación de la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá permanecer por encima de los 65 años si así lo desea hasta poder acceder a dicha prestación.

Sin perjuicio de cuanto antecede, durante la vigencia del convenio colectivo, los trabajadores/as podrán acceder a la jubilación parcial en los términos que se reseñan seguidamente:

Jubilación parcial:

Los trabajadores/as, al alcanzar la edad de 60 años, y siempre que reúnan los requisitos exigidos por la normativa para tener derecho a pensión contributiva de la seguridad social, podrán acceder a la jubilación parcial, al amparo de la legislación vigente.

Disposición final primera. *Revisión salarial.*

Las tablas salariales para 2009, se confeccionarán con el incremento del 1% sobre las tablas confeccionadas del año 2008 (sin revisar el 0,6% del año 2008), garantizando como mínimo el IPC real del año, en caso de superar el 1%, dichas tablas, serán actualizadas con efectos de 1 de enero de 2009

Para los años 2010 y 2011 el incremento será del IPC previsto, con una garantía del ipc real, en caso de que este superase el IPC previsto, dichas tablas serán actualizadas con efectos de 1 de enero de cada año respectivamente.

Disposición final segunda. *Comisiones paritarias.*

Cualquier discrepancia que pudieran derivarse de la interpretación del presente convenio, o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen en plantear éstas, ante las siguientes comisiones paritarias:

De centro:

Por la dirección:

D. Juan Ángel Lozano García.
D. Javier Rodrigo Hernández.

Por el comité Madrid:

D. Francisco Lourido De La Rosa.
D.^a Esther Campos Gómez.

Por el comité Valencia:

D. Vicente Javier Lorente.
D. Manuel Jorge Saval.

Intercentros:

Por la dirección:

D. Juan Ángel Lozano García.
D. Javier Rodrigo Hernández, Director funcional requerido por la materia.

Por el comité intercentros:

D. Francisco Lourido De La Rosa.
D.^a Esther Campos Gómez.
D. Vicente Javier Lorente.
D. Manuel Jorge Saval.

Fdo.:
El Comité

Fdo.:
La Dirección

TABLA I

Tabla salarial Convenio Empresa 2009-Madrid (Técnicos/as titulados/as y asimilados/as)

Categoría	Nivel	Salario año	Observaciones
Ingeniero/a superior/licenciado/a.	Máximo	41.233,49	Las cantidades que se Reflejan en la presente Tabla se entienden Globales por todos los Conceptos, incluyendo el Complemento de puesto y mayor dedicación.
	Mínimo	28.561,41	
Ing. Técnico/titulado grado medio.	Máximo	37.293,99	
	Mínimo	27.773,51	
Analista.	Máximo	34.930,28	
	Mínimo	25.370,42	
Programador/a.	Máximo	31.713,01	
	Mínimo	22.205,69	

TABLA II

Tabla salarial convenio empresa 2009-Madrid (Jefes/as de 1.^a y 2.^a)

Categoría	Nivel	Sueldo Base	Plus Conven.	Compl. Empresa	Salario Día	Salario Mes	Salario Año
Jefes/as administrativos/as y Jefes/as de organización.	1 ^a a	658,46	776,10	1.480,60	97,17	2.915,16	40.812,21
	2 ^a a	627,66	707,94	1.579,54	97,17	2.915,14	40.812,03
	1 ^a b	658,46	776,10	1.313,33	91,60	2.747,89	38.470,49
	2 ^a b	627,66	707,94	1.412,27	91,60	2.747,88	38.470,30
	1 ^a c	658,46	776,10	1.174,75	86,98	2.609,30	36.530,25
	2 ^a c	627,66	707,94	1.273,69	86,98	2.609,29	36.530,06
	1 ^a d	658,46	776,10	1.122,18	85,22	2.556,73	35.794,28
	2 ^a d	627,66	707,94	1.221,10	85,22	2.556,71	35.793,92
	1 ^a e	658,46	776,10	1.029,08	82,12	2.463,64	34.490,96
	2 ^a e	627,66	707,94	1.128,04	82,12	2.463,64	34.490,96
	1 ^a f	658,46	776,10	926,25	78,69	2.360,80	33.051,25
	2 ^a f	627,66	707,94	1.025,19	78,69	2.360,79	33.051,07
	1 ^a g	658,46	776,10	875,02	76,99	2.309,58	32.334,15
	2 ^a g	627,66	707,94	973,98	76,99	2.309,58	32.334,15
	1 ^a h	658,46	776,10	807,14	74,72	2.241,70	31.383,80
	2 ^a h	627,66	707,94	906,07	74,72	2.241,67	31.383,43

Nota: el complemento de puesto de mayor dedicación que por la naturaleza de la función y nivel de Responsabilidad corresponda a las personas comprendidas en la presente tabla, será, como máximo. El 20 por 100 del sueldo total que tengan asignado, como regla general.

TABLA III

Tabla salarial convenio empresa 2009-Madrid. Empleados/as

Categoría	Nivel	Sueldo Base	Plus Convenio	Compl. Empresa	Salario Día	Salario Mes	Salario Año
Encargado/a	A	562,29	609,25	1.203,59	79,17	2.375,14	33.251,91
Encargado/a	B	562,29	609,25	1.036,34	73,60	2.207,88	30.910,36
Encargado/a	C	562,29	609,25	978,97	71,68	2.150,51	30.107,21
Delineante/a proyectista	A	635,27	716,74	882,30	74,48	2.234,31	31.280,36
Delineante/a proyectista	B	635,27	716,74	811,14	72,11	2.163,16	30.284,24
Delineante/a proyectista	C	635,27	716,74	770,61	70,75	2.122,62	29.716,71
Delineante/a 1. ^a	A	589,20	637,18	783,89	67,01	2.010,28	28.143,90
Delineante/a 1. ^a	B	589,20	637,18	738,62	65,50	1.965,01	27.510,09
Delineante/a 1. ^a	C	589,20	637,18	698,45	64,16	1.924,83	26.947,68
Delineante/a 2. ^a	A	562,10	581,27	581,87	57,51	1.725,23	24.153,21
Delineante/a 2. ^a	B	562,10	581,27	552,26	56,52	1.695,62	23.738,73
Delineante/a 3. ^a	A	534,44	557,91	428,06	50,68	1.520,41	21.285,69
Delineante/a 3. ^a	B	534,44	557,91	275,82	45,61	1.368,17	19.154,32
Reproductor/a planos	A	518,54	554,13	585,01	55,26	1.657,67	23.207,44
Reproductor/a planos	B	518,54	554,13	295,48	45,61	1.368,15	19.154,14
Técnico/a organización 1. ^a	A	589,20	637,18	805,40	67,73	2.031,79	28.445,06
Técnico/a organización 1. ^a	B	589,20	637,18	723,01	64,98	1.949,39	27.291,50
Técnico/a organización 1. ^a	C	589,20	637,18	700,37	64,23	1.926,76	26.974,60

Categoría	Nivel	Sueldo Base	Plus Convenio	Compl. Empresa	Salario Día	Salario Mes	Salario Año
Técnico/a organización 2. ^a	A	562,10	581,27	595,56	57,96	1.738,92	24.344,89
Técnico/a organización 2. ^a	B	562,10	581,27	581,87	57,51	1.725,23	24.153,21
Auxiliar organización	A	546,74	550,56	455,95	51,78	1.553,26	21.745,58
Auxiliar organización	B	546,74	550,56	270,85	45,61	1.368,15	19.154,14
Operador/a	A	589,20	637,18	783,89	67,01	2.010,28	28.143,90
Operador/a	B	589,20	637,18	731,45	65,26	1.957,84	27.409,77
Operador/a	C	589,20	637,18	702,61	64,30	1.928,99	27.005,90
Operador/a	D	589,20	637,18	646,04	62,41	1.872,42	26.213,92
Codificador/a	A	562,10	581,27	606,96	58,34	1.750,32	24.504,54
Codificador/a	B	562,10	581,27	581,87	57,51	1.725,23	24.153,21
Grabador/a de datos	A	534,44	557,91	428,06	50,68	1.520,41	21.285,69
Grabador/a de datos	B	534,44	557,91	275,82	45,61	1.368,17	19.154,32
Ofic. Administrativo/a 1. ^a	A	589,20	637,18	783,89	67,01	2.010,28	28.143,90
Ofic. Administrativo/a 1. ^a	B	589,20	637,18	731,45	65,26	1.957,84	27.409,77
Ofic. Administrativo/a 1. ^a	C	589,20	637,18	702,61	64,30	1.928,99	27.005,90
Ofic. Administrativo/a 1. ^a	D	589,20	637,18	646,04	62,41	1.872,42	26.213,92
Ofic. Administrativo/a 2. ^a	A	562,10	581,27	606,96	58,34	1.750,32	24.504,54
Ofic. Administrativo/a 2. ^a	B	562,10	581,27	581,87	57,51	1.725,23	24.153,21
Auxiliar administrativo/a	A	534,44	557,91	428,06	50,68	1.520,41	21.285,69
Auxiliar administrativo/a	B	534,44	557,91	275,82	45,61	1.368,17	19.154,32

TABLA IV

Tabla salarial convenio empresa 2009-Madrid. Operarios/as

Categoría	Sueldo Base	Plus Convenio	Compl. Empresa	Salario Día	Salario Mes	Salario Año	Valor hora			Tox.pen.peligr.		
							Normal	Extra	Cuatrien H.extra	Uno (20%)	Dos (25%)	Tres (30%)
Oficial/a 1. ^a a	18,29	18,36	20,62	57,28	1.718,30	24.342,57	13,95	21,69	0,31	0,76	0,95	1,14
Oficial/a 1. ^a b	18,29	18,36	19,54	56,19	1.685,74	23.881,28	13,69	21,28	0,31	0,76	0,95	1,14
Oficial/a 1. ^a c	18,29	18,36	18,46	55,12	1.653,57	23.425,55	13,42	20,87	0,31	0,76	0,95	1,14
Oficial/a 2. ^a	17,95	17,59	17,16	52,70	1.580,99	22.397,38	12,84	19,95	0,31	0,75	0,94	1,12
Oficial/a 3. ^a	17,52	16,99	17,00	51,51	1.545,29	21.891,64	12,55	19,50	0,30	0,73	0,91	1,10
Especialista	17,41	16,80	16,88	51,09	1.532,74	21.713,79	12,44	19,35	0,30	0,73	0,91	1,09
Peón/a	17,04	16,05	16,61	49,69	1.490,76	21.119,12	12,10	18,82	0,29	0,71	0,89	1,07

TABLA V

Tabla salarial convenio empresa 2009-Valencia (Técnicos/as titulados/as y asimilados/as)

Categoría	Nivel	Sueldo Base	Plus Convenio	Compl. Empresa	Salario Día	Salario Mes	Salario Año
Ingeniero/a superior/ Licenciado/a.	Máximo	1.622,39	105,45	981,98	90,33	2.709,83	38.389,19
	Mínimo	1.622,39	105,45	99,48	60,91	1.827,32	25.887,04
Ingeniero/a técnico/ Titulado/a grado medio.	Máximo	1.413,45	105,45	1.042,81	85,39	2.561,72	36.290,99
	Mínimo	1.413,45	105,45	65,62	52,82	1.584,52	22.447,40

TABLA VI

Tabla salarial convenio empresa 2009-Valencia (Jefes/as de 1.^a y 2.^a)

Categoría	Nivel	Sueldo Base	Plus Convenio	Compl. Empresa	Salario Día	Salario Mes	Salario Año
Jefe/a de organización 1. ^a	A	1.226,19	114,51	747,02	69,59	2.087,72	29.576,04
Jefe/a de organización 1. ^a	B	1.226,19	114,51	717,61	68,61	2.058,31	29.159,40
Jefe/a de organización 1. ^a	C	1.226,19	114,51	688,21	67,63	2.028,91	28.742,94
Jefe/a de organización 2. ^a	A	1.133,17	114,51	762,00	66,99	2.009,69	28.470,62
Jefe/a de organización 2. ^a	B	1.133,17	114,51	702,85	65,02	1.950,54	27.632,71
Jefe/a de organización 2. ^a	C	1.133,17	114,51	531,52	59,31	1.779,21	25.205,49
Jefe/a administrativo/a 1. ^a	A	1.226,19	114,51	747,02	69,59	2.087,72	29.576,04
Jefe/a administrativo/a 1. ^a	B	1.226,19	114,51	717,61	68,61	2.058,31	29.159,40
Jefe/a administrativo/a 1. ^a	C	1.226,19	114,51	688,21	67,63	2.028,91	28.742,94
Jefe/a administrativo/a 2. ^a	A	1.133,17	114,51	762,00	66,99	2.009,69	28.470,62
Jefe/a administrativo/a 2. ^a	B	1.133,17	114,51	702,85	65,02	1.950,54	27.632,71
Jefe/a administrativo/a 2. ^a	C	1.133,17	114,51	531,52	59,31	1.779,21	25.205,49

TABLA VII

Tabla salarial convenio empresa 2009-Valencia (Empleados/as)

Categoría	Nivel	Sueldo Base	Plus Convenio	Compl. Empresa	Salario Día	Salario Mes	Salario Año
Encargado/a	A	1.164,53	114,51	775,67	68,49	2.054,71	29.108,45
Encargado/a	B	1.164,53	114,51	706,19	66,17	1.985,24	28.124,19
Encargado/a	C	1.164,53	114,51	602,83	62,73	1.881,88	26.659,93
Delineante/a proyectista	A	1.179,01	114,51	415,17	56,96	1.708,70	24.206,53
Delineante/a proyectista	B	1.179,01	114,51	398,26	56,39	1.691,78	23.966,95
Delineante/a 1. ^a	A	1.037,54	120,56	516,93	55,83	1.675,03	23.729,56
Delineante/a 1. ^a	B	1.037,54	120,56	500,32	55,28	1.658,42	23.494,28
Delineante/a 1. ^a	C	1.037,54	120,56	483,92	54,73	1.642,02	23.261,97
Delineante/a 2. ^a	A	998,09	120,56	491,15	53,66	1.609,80	22.805,50
Delineante/a 2. ^a	B	998,09	120,56	430,02	51,62	1.548,67	21.939,43
Delineante/a 2. ^a	C	998,09	120,56	331,58	48,34	1.450,22	20.544,83
Delineante/a 3. ^a		990,41	120,56	135,20	41,54	1.246,17	17.654,10
Ofic. Administrativo/a 1. ^a	A	1.037,54	120,56	516,93	55,83	1.675,03	23.729,56
Ofic. Administrativo/a 1. ^a	B	1.037,54	120,56	500,32	55,28	1.658,42	23.494,28
Ofic. Administrativo/a 1. ^a	C	1.037,54	120,56	483,92	54,73	1.642,02	23.261,97
Ofic. Administrativo/a 2. ^a	A	998,09	120,56	491,15	53,66	1.609,80	22.805,50
Ofic. Administrativo/a 2. ^a	B	998,09	120,56	430,02	51,62	1.548,67	21.939,43
Ofic. Administrativo/a 2. ^a	C	998,09	120,56	331,58	48,34	1.450,22	20.544,83
Auxiliar administrativo/a		967,03	122,03	157,11	41,54	1.246,17	17.654,10
Vigilante/a/-portero/a		938,15	126,56	257,22	44,06	1.321,93	18.727,29

TABLA VIII

Tabla salarial convenio empresa 2009-Valencia (Operarios/as Valencia)

Categoría	Salario día					Total Salario Estimado Anual	Plus peligros.		Valor hora		
	Sueldo Base	Plus Convenio	Compl. Empresa	Plus jefe Equipo	Suma		Hora	Año	Normal	Extra	Cuatrie. H. Extra
Jefe/a de equipo	33,70	4,81	11,80	6,74	57,05	24.529,98	0,84	1469,28	14,06	21,85	0,58
Oficial/a 1. ^a	33,70	4,81	8,15		46,66	20.063,03	0,84	1469,28	11,50	17,88	0,58
Oficial/a 2. ^a	32,64	4,81	5,71		43,17	18.561,68	0,82	1423,10	10,64	16,54	0,56
Oficial/a 3. ^a	31,99	4,81	5,62		42,42	18.241,17	0,80	1394,59	10,45	16,25	0,55
Especialista	31,61	5,05	5,36		42,02	18.066,85	0,79	1378,05	10,35	16,10	0,54
Peón/a	31,12	5,05	4,63		40,80	17.544,66	0,78	1356,88	10,05	15,63	0,54

ANEXO I

Tabla de primas M.O.D. 2009-Madrid

Rendimiento	Euros/hora
100	0,08
101	0,08
102	0,13
103	0,21
104	0,27
105	0,35
106	0,42
107	0,48
108	0,56
109	0,63
110	0,69
111	0,77
112	0,84
113	0,88
114	0,89
115	0,89
116	0,90
117	0,90
118	0,92
119	0,93
120	0,93
121	0,93
122	0,95
123	0,98
124	1,01
125	1,02
126	1,05
127	1,07
128	1,10
129	1,12
130	1,14
131	1,16
132	1,19
133	1,22

ANEXO II

Tabla de primas operarios/as montaje 2009-Madrid y Valencia

Rendimiento	Tabla con incidencias eur/h	Tabla sin incidencias eur/h
60,00	0,55	0,92
61,00	0,59	1,46
62,00	0,63	1,97
63,00	0,68	2,33
64,00	0,72	2,61
65,00	0,76	2,74
66,00	0,93	2,89
67,00	1,09	3,02
68,00	1,26	3,11
69,00	1,42	3,15
70,00	1,59	3,18
71,00	1,75	3,25
72,00	1,92	3,32
73,00	2,09	3,40
74,00	2,25	3,47
75,00	2,42	3,54
76,00	2,46	3,62
77,00	2,50	3,69
78,00	2,54	3,80
79,00	2,58	4,08
80,00	2,63	4,56

$$\text{Rto} = \frac{\text{Horas tablas de montaje (*1) x 60}}{\text{Horas reales empleadas (*1)}}$$

Prima rto/euros = Euros/hora (según rto y tabla) x n.º horas reales empleadas.

(*1) a - por sumatorio de fases terminadas en el mes (nunca fases independientes).

(*1) b - por ascensores completos terminados en el mes.

Nota: en cálculo de rendimientos las fracciones $\leq 0,5$ se consideran el entero inmediato anterior ej. Rto 70,50 = 70 / rto 70,51 = 71

Nota (Madrid): siempre que no exista cronometraje y en condiciones normales, la prima de este colectivo no será inferior a la correspondiente al rendimiento 64 de esta tabla.

ANEXO III

Prima indirecta 2009-Madrid

Coficiente	Euros/hora
1,00	0,86
1,10	0,95

Nota: el coeficiente 1,10 se aplicará a criterio del responsable de la sección, como Consecuencia de justificar una mayor retribución al rendimiento y colaboración en el Trabajo.

ANEXO IV

Primas operarios/as mantenimiento 2009-Valencia

Revisiones del sector	Euros/mes
100%	118,20
95%	85,35
90%	52,54

Índice avisos avería	Euros/mes
< 20%	131,32
20% - 25%	124,75
26% - 30%	111,62
31% - 35%	98,48
36% - 40%	85,35
41% - 45%	72,22
46% - 50%	52,54
> 50%	13,12

Varios	Euros/mes
Valor máximo	51,80

Revisiones: si el operario/a prevé que por razones excepcionales fuese imposible cumplir con el 100% de las revisiones, lo comunicará al jefe/a de zona para que prevea las medidas necesarias, a fin de poder cumplirlas, percibiendo el importe de la prima de revisiones al 100% de acuerdo con los porcentajes establecidos.

Averías: no se considerarán los avisos de averías motivados como consecuencia de: inundaciones, cortes de suministro, de energía, objetos caídos en foso/hueco, rescate de personas atrapadas, aviso «falso», aviso duplicado, reparaciones pendientes, pulsadores quemados, cristal roto y peligroso, y puertas forzadas, de acuerdo con los criterios de la comisión de seguimiento.

Varios: se aplicará en función del grado de cumplimiento de aspectos tan diversos como:

Cumplimentación y envío de los partes de asistencia técnica, cuidado de las instalaciones, etc.

La prima final será la suma de los tres apartados para cada uno de los técnicos/sectores.

Para el resto del personal de mantenimiento, j. Equipo, reparaciones, recepción de obras, plataformas, escaleras y apoyo, la prima final será la media del conjunto de los técnicos/sectores.

De revisiones y averías, mas la que corresponda del apartado varios.