



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 13 de agosto de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U. (C.C. 09001302012005) suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por los representantes de los trabajadores, el día 14 de febrero de 2014, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 24 de julio de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. 12/06/2010), R.D. 831/95 de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 13 de agosto de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U.
EN BURGOS PARA LOS AÑOS 2013-2014-2015-2016

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

1. Ámbito personal.
2. Ámbito territorial.
3. Ámbito temporal.
4. Indivisibilidad y unidad del Convenio.
5. Absorción y compensación.
6. Garantía personal.
7. Garantía del Convenio.
8. Organización del trabajo.

CAPÍTULO II: CONDICIONES DE TRABAJO.

9. Jornada.
10. Cómputo de la jornada.
11. Compensaciones de jornada.
12. Horarios.
13. Servicio 24 horas.
14. Horas extraordinarias.
15. Vacaciones anuales.
16. Permisos retribuidos.
17. Permisos sin retribuir.
18. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
19. Excedencias.
20. Periodo de prueba.
21. Preaviso en caso de baja voluntaria.
22. Promociones y ascensos.

CAPÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS.

23. Salario Convenio.
24. Antigüedad consolidada.
25. Premio de fidelización.
26. Pagas extraordinarias.
27. Complemento de enfermedad o accidente de trabajo.
28. Gratificación de beneficios.
29. Primas o incentivos.
30. Locomoción y dietas.



31. Seguro de vida.

32. Revisión salarial.

CAPÍTULO IV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

33. Régimen disciplinario.

CAPÍTULO V: DISPOSICIONES FINALES.

Disposición final primera: Prevención de riesgos laborales.

Disposición final segunda: Igualdad.

Disposición final tercera: Derecho supletorio.

Disposición final cuarta: Resolución de conflictos laborales.

Disposición final quinta: Comisión Paritaria.

Disposición final sexta: Resolución de desacuerdos en los periodos de consultas.

Disposición final séptima: Reconocimiento, capacidad negociadora.

Anexo I: Tablas salariales operarios año 2013.

Anexo II: Tablas salariales empleados año 2013.

Anexo III: Variables año 2014.

* * *

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a toda la plantilla de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U. adscrita a sus centros de trabajo, tanto presentes como futuros, de la provincia de Burgos.

No obstante lo anteriormente indicado, se respetarán, y por tanto quedarán excluidos del ámbito de aplicación del Convenio, las condiciones económicas que, resultando más favorables a las que expresamente prevé el Convenio, tengan reconocidas los trabajadores a título personal por el carácter especial de las funciones que desarrollen, nivel de responsabilidad, cualificación profesional específica, mayor dedicación, razones de orden histórico-personales o de cualquier otra índole consideradas en su conjunto y en cómputo anual conforme a las particularidades expuestas en los artículos números 5 y 6 del Convenio.

2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables a los centros de trabajo que Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U. mantenga, tanto en la actualidad como en el futuro, en Burgos y provincia.

3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016. Su entrada en vigor se producirá inmediatamente después de su firma



con efectos retroactivos a 1 de enero de 2013, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del año 2016, pudiendo iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo de empresa que lo sustituya.

Se mantendrán en vigor sus cláusulas, mientras no se logre un nuevo acuerdo.

4. Indivisibilidad y unidad del Convenio.

El presente Convenio forma un todo indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto. Por tanto, si la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, modificara en todo o en parte el contenido del presente Convenio, este quedará invalidado en su totalidad, debiendo las partes reconsiderar la totalidad de su contenido.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, y en la medida en que resulte necesario, ambas partes firmantes se comprometen a integrar en el contenido del Convenio cualquier nueva prestación de servicio que fuese necesario modificar por exigencias del cliente.

5. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por (I) mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, (II) imperativo legal, (III) sentencia dictada en cualquier orden jurisdiccional, (IV) por Convenio Colectivo o pacto de cualquier clase, (V) contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o (VI) por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos recogidos en el presente Convenio, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas que se haya pactado trabajar, computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual, superan el nivel del Convenio, quedando en caso contrario absorbidas dentro del mismo.

6. Garantía personal.

En caso de que existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se mantendrán con carácter estrictamente personal.

7. Garantía del Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni admitir la adhesión a ningún otro Convenio Colectivo, sea cual fuese su ámbito de aplicación, durante la vigencia del presente Convenio o de alguna de sus prórrogas.



8. Organización del trabajo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

De cara a la confección del calendario laboral, los días de libranza que anualmente sean fijados por exceso de jornada serán disfrutados a convenir con el superior jerárquico al 50% durante el primer semestre del ejercicio económico (1 de junio a 30 de septiembre del año siguiente) y el 50% restante en el segundo semestre sin posibilidad de acumular los días al periodo vacacional.

CAPÍTULO II. – CONDICIONES DE TRABAJO

9. Jornada.

Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposiciones de carácter general, se pacta expresamente que durante la vigencia del presente Convenio se realizará una jornada de trabajo efectivo anual de:

- Año 2013: 1.720 horas.
- Año 2014: 1.720 horas.
- Año 2015: 1.720 horas.
- Año 2016: 1.720 horas.

Todas las horas de trabajo efectivo estarán distribuidas según los calendarios anuales pactados y compensados, que cada año se expondrán en el tablón de anuncios de los centros de trabajo afectados por el articulado de este Convenio.

10. Cómputo de jornada.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que esta se pueda dividir, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Bajo la denominación «puesto de trabajo» se entenderá:

- Tratándose de personal de Dpto. Montaje: El lugar donde esté ubicada la obra.
- Tratándose de personal de Dpto. Postventa: El aparato a reformar/mantener.

Siempre se viajará dentro de la jornada laboral del trabajador, excepto que este acepte voluntariamente viajar fuera de esta.

11. Compensaciones dentro de jornada.

El tiempo invertido como continuación de la jornada laboral de los trabajadores dedicados al mantenimiento y reparación de ascensores/pasillos/ escaleras mecánicas necesarias para la terminación de una revisión/intervención iniciada dentro de la jornada, serán compensadas en aquellas situaciones en las que el técnico diese por concluida su jornada laboral con carácter previo a su hora teórica de finalización, siempre y cuando la citada regularización se aproxime a la hora de inicio y finalización de jornada oficialmente establecida (15 minutos máximo).



Observaciones:

- Se requerirá previa autorización del superior jerárquico.
- La compensación se calculará por exceso o por defecto el primer día hábil de la semana (lunes por regla general).
- Los excesos de jornada se disfrutarán con tiempo equivalente de descanso previo acuerdo entre el Jefe de Servicio y el trabajador, salvo que por circunstancias de urgente necesidad exigieran otro tratamiento. Si trimestralmente la empresa no hubiese regularizado los excesos con descansos, procederá a abonar en metálico a precio de hora normal la diferencia resultante.
- Quedarán excluidas de compensación como hora normal y, en su caso, tendrá la consideración como hora extra (se excluyen las intervenciones efectuadas durante el servicio 24 h) las horas invertidas por el técnico fuera de horario, si estas previamente han sido autorizadas por el Jefe de Servicio.

12. Horarios.

Ambas partes acuerdan la realización de tres horarios, así como la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todos los casos los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

Se realizarán los siguientes horarios:

1. Sección Postventa:

- Horario 1: Lunes a viernes de 9:00 h a 13:30 h y de 15:00 h a 18:30 h.
- Horario 2 (horario Burgos durante la semana de guardia): Lunes a viernes de 13:00 a 21:00 h, con posibilidad de realizar una interrupción de 15 minutos en la jornada de trabajo siempre y cuando prolonguen su horario de salida en la misma proporción.

2. Sección administrativos/empleados: Lunes a viernes de 9:00 h a 14:00 h y de 16:00 h a 19:00 h.

3. Sección Montaje: Lunes a jueves de 8:00 h a 13:00 h y de 15:00 h a 19:00 h; viernes de 8:00 h a 13:00 h.

El personal adscrito a montaje podrá adecuar, en cada caso, su horario al de la obra donde esté realizando sus funciones, debiendo no obstante cumplir la jornada en cómputo anual conforme a las particularidades expuestas en el artículo 9 del presente Convenio.

13. Servicio Thyssen Oro - 24 horas.

Se prestará un servicio Thyssen Oro - 24 horas de atención al cliente que cubrirá todas las horas que no recoja el horario oficial, atendiendo las averías y emergencias que se comuniquen.

Bajo la denominación aviso se entenderá toda llamada efectuada por parte del cliente solicitando un servicio de cualquier tipo.



Este servicio será realizado obligatoriamente por todos los técnicos del departamento de Post-Venta afectados por el presente Convenio a partir del momento en el que la empresa considere que su preparación técnica es la adecuada para el mismo.

Podrá ser retirado del servicio aquel técnico cuyo nivel de desempeño se encuentre por debajo de los estándares de calidad de Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U. y haya sido calificado como «no apto» para la realización del servicio requerido.

Un técnico que previamente haya sido retirado del servicio podrá reintegrarse al mismo si vuelve a ser calificado como «apto» para el desarrollo del mismo.

La valoración de la aptitud/no aptitud para el servicio será realizada por el/los Jefe/s de Servicio de la Delegación.

Los técnicos de nueva incorporación se integrarán en el Servicio Thyssen Oro - 24 horas al año de su ingreso, salvo que la empresa considere que por su capacidad y formación se encuentran capacitados para realizar el servicio, con anterioridad al periodo indicado.

En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonarán las siguientes cantidades:

CONCEPTOS	ZONA 1 Burgos €	ZONA 2 Aranda de Duero €	ZONA 3 Briviesca-Medina de Pomar €
*Disponibilidad. Semanal	280	215	145
Por aviso normal	11,69	11,69	11,69
Aviso nocturno.	35,08	35,08	35,08
Aviso poblaciones	46,78	46,78	46,78
Aviso nocturno en poblaciones	58,47	58,47	58,47

* La disponibilidad así como la atención de avisos correspondiente al servicio 24 h de la zona de Aranda de Duero y Briviesca - Medina de Pomar, incluirá la franja comprendida entre las 13:31 a 14:59 h.

El importe de la disponibilidad semanal no variará durante la vigencia de este Convenio.

Serán avisos normales aquellos que se comuniquen durante el servicio Thyssen Oro - 24 horas, entre las 8:00 horas y las 23:00 horas, dentro del horario de disponibilidad. (Fuera de la jornada laboral, sábados, domingos y festivos).

Son avisos nocturnos aquellos que se comuniquen al operario entre las 23:00 horas, p.m. y las 8:00 horas, a.m. dentro del ámbito territorial.



Son avisos de poblaciones aquellos que se produzcan fuera de la jornada laboral y cuya localización sea fuera del término municipal de la ciudad de Burgos - Capital, Aranda de Duero, Briviesca y/o Villarcayo.

Dentro de la tipología de avisos regulados anteriormente, se incluye la atención de avisos de rescate requeridos por terceros que no tengan contratado el servicio 24 h con TKE.

Cuando el técnico encargado del Servicio Thyssen Oro - 24 horas reciba uno o más avisos de avería, referidos a un mismo inmueble (edificio) en el que haya instalados varios ascensores y la causa de éstos sea fallo de corriente, inundación de los fosos, sabotaje, fallo de la maniobra u otra causa técnica, se considerará como un aviso nocturno o de poblaciones, sólo el referido a un ascensor; el correspondiente o correspondientes al resto de los ascensores, se abonará como aviso normal.

Si un aviso se repite en un plazo de 24 horas, solo se abonará el primero, salvo justificación de la avería a los Jefes de Servicio.

Cuando se encuentre realizando la semana que le corresponde el servicio Thyssen Oro - 24 horas, si coincide algún festivo de acuerdo al calendario anual de fiestas (14 días anuales), percibirá la cantidad de 47,46 euros.

Si alguna persona, por circunstancias personales, no puede realizar el servicio Thyssen Oro - 24 horas, lo pondrá en conocimiento de la empresa, y una vez analizada su situación, se determinará si se le exime de realizar el servicio de forma temporal o definitiva.

Sin perjuicio de lo anterior, los Técnicos que alcancen la edad de 60 años podrán optar por la no realización de este servicio en la medida en que, de cara a la prestación del mismo, no se pusiera en riesgo la calidad de este servicio; en caso contrario, su realización será obligatoria.

En el supuesto de producirse una baja por I.T. (Enfermedad y/o Accidente), del técnico que está realizando el servicio Thyssen Oro - 24 horas, lo realizará el siguiente de la lista establecida.

14. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente (artículo 35 ET), será voluntaria por parte del trabajador, salvo que se trate de horas estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso serán de prestación obligatoria.

Serán de carácter obligatorio, como horas extraordinarias de fuerza mayor, en especial, las horas necesarias para rescate de personas atrapadas en los elevadores en mantenimiento por la empresa, fuera del horario normal de trabajo.

En caso de existir la necesidad de realizar horas extraordinarias de carácter estructural, la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo dirimirá el carácter estructural o no de dichas horas extraordinarias. Dicha reunión deberá celebrarse antes de su realización salvo que por circunstancias de urgente necesidad exigieran su prestación inmediata, en cuyo caso la Comisión se reuniría con posterioridad a la realización de las mismas.



Las horas extraordinarias realizadas por causas de fuerza mayor quedarán excluidas del cómputo de horas extraordinarias cuyos límites máximos serán los establecidos por la legislación vigente.

Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fueran necesarias realizar dentro de los límites legales se compensarán a criterio de la empresa bien por tiempo equivalente de descanso, bien abonando las mismas en metálico.

Tipos de hora extra:

- Ordinaria: Será la realizada hasta las 23:00 h y se abonará a razón de 17 euros/hora.
- Nocturna: Será la realizada desde las 23:00 h hasta las 8:00 h y se abonará a partir del año 2014 a razón de 19 euros/hora.

15. Vacaciones anuales.

Las vacaciones serán disfrutadas de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Se devengarán del 1 de octubre de cada año al 30 de septiembre del año siguiente y tendrán una duración de treinta días naturales, debiendo disfrutarse dentro del periodo inmediato siguiente al que se han devengado.

Aquellos trabajadores que hubieran sido alta o cesen durante el periodo citado, disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior y excepcionalmente, los 5,5 días laborables de lunes a viernes devengados entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de septiembre de 2013 deberán disfrutarse antes del 30 de septiembre de 2014.

Una vez asignado el periodo de vacaciones, los posibles cambios que pudieran realizarse se pactarán individualmente con el trabajador, fijando en su caso la posible indemnización por daños y perjuicios que pudiera corresponder por dicho cambio.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución correspondiente a vacaciones será abonada en función de los siguientes conceptos:

- Salario Convenio + Antigüedad Consolidada + Complemento personal.



16. Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a permiso retribuido (salario Convenio), en los supuestos y por los tiempos que a continuación se detallan:

a) Por matrimonio:

– Del trabajador/a: Quince días naturales.

– De hermanos/as, padres, hijos/as, hermanos/as, por consanguinidad o afinidad: Un día natural.

b) Por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: El tiempo indispensable.

c) Por fallecimiento:

– De cónyuge: Cinco días naturales.

– De hijos/as: Cuatro días naturales.

– Padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos: Tres días naturales.

– Hermanos políticos, hijos políticos, nietos políticos y abuelos políticos: Dos días naturales.

– De tíos y sobrinos: Cuatro horas para asistir al sepelio.

d) Dos días por nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

f) Para acompañamiento de cónyuge e hijos a médicos especialistas, hasta 12 horas al año.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

En el supuesto contemplado en las letras a), c), d) y f) las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda. La licencia recogida en el apartado a) permiso por matrimonio, se reconoce igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas, una sola vez durante su vida laboral en la empresa, y en el supuesto de contraer posteriormente matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por matrimonio, si ya hubieran disfrutado el que les correspondía como pareja de hecho.

17. Permisos sin retribuir.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad



retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. 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.

3. La reducción de jornada contemplada en los apartados primero y segundo del presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. A estos efectos, se equipara a las parejas de hecho en los términos expuestos en el artículo anterior.

4. En los casos de nacimiento de hijos 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.

5. 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.

18. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

a) Maternidad.

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 partir del segundo. El periodo 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 esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo 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, el periodo 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 caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo 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 periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado siguiente.

En el supuesto de discapacidad del hijo 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, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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 periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos, a excepción de los plazos especiales regulados en el presente apartado, no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas.

b) Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, 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 partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad y podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

c) Adopción o acogimiento.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, 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 definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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



En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas.

En el supuesto de discapacidad 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, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

19. Excedencias.

1. Forzosa.

Las situaciones que pueden dar lugar a la excedencia forzosa son:

– Ejercicio de cargo público: Se concederá por la designación o elevación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y el reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

– Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

– Cumplimiento de un deber público que imposibilite al trabajador la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales, en un periodo de 3 meses.

El periodo de disfrute de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad. Mientras perdure la causa habilitante para el disfrute de la excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

2. Voluntaria.

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 si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

El trabajador/a excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa siempre y cuando preavise su voluntad de reingreso en un plazo mínimo de 30 días a su vencimiento.

3. Excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o resolución judicial



administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Igualmente, los trabajadores tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a dos años 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.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el trabajador 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año el trabajador excedente 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.

4. La solicitud y la concesión de la excedencia deberán realizarse mediante comunicación escrita.

20. Periodo de prueba.

Se acuerda un periodo de prueba, cuya duración será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores. No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el periodo de prueba será de dos meses para los titulados de grado superior (licenciados y técnicos superiores de formación profesional reglada) y de un mes para titulados de grado medio (diplomados y técnicos de formación profesional reglada).

En cualquier caso, el periodo de prueba acordado quedará interrumpido en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento.

21. Preaviso en caso de baja voluntaria.

Si el trabajador/a deseara causar baja en la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de quince (15) días, excepto en el caso de titulados medios y superiores, en cuyo caso deberán preavisar con una antelación mínima de uno (1) o dos (2) meses, respectivamente. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.



22. *Promociones y ascensos.*

Durante la vigencia de este Convenio se realizará estudio de ascensos de categoría de todo el personal con periodicidad anual, según normativa interna de RR.HH.

CAPÍTULO III. – CONDICIONES ECONÓMICAS

23. *Salario Convenio.*

El salario Convenio de cada grupo profesional será el que consta en la tabla salarial que como Anexo I se une al presente texto legal.

24. *Antigüedad consolidada.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, cuyo ingreso fuera anterior a 1 de enero del año 2000, percibirá como complemento personal por antigüedad consolidada la cantidad que estuviera percibiendo hasta la fecha.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuya incorporación a la empresa hubiera sido posterior al 1 de enero del año 2000, no devengarán derecho alguno al cobro por este concepto.

25. *Premio de fidelización.*

Cuando el trabajador cumpla 25 años de servicios ininterrumpidos en la empresa, percibirá el importe equivalente a 3 pagas extraordinarias. Cada una de estas pagas extraordinarias estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio + Antigüedad Consolidada.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuyo ingreso fuese posterior al 30 de junio de 2005, no devengarán derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto, por lo que a partir del año 2030 no se abonará ninguna cantidad en virtud del mismo.

26. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año:

– Gratificación de verano o julio: Se devenga del 1 de enero al 30 de junio y se abonará el 30 de junio de cada año.

– Gratificación de Navidad: Se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará a cuenta el 15 de diciembre de cada año.

El importe de la paga se abonará en proporción al tiempo trabajado y, con carácter general, será el equivalente a treinta días de salario para cada una de ellas, en función de los siguientes conceptos:

- Salario Convenio + Antigüedad Consolidada + Complemento personal.

27. *Complemento de enfermedad o accidente de trabajo.*

En el supuesto de bajas por enfermedad o accidente laboral, la empresa complementará las prestaciones vigentes abonables por la Seguridad Social hasta el 100%, conforme a las siguiente reglas:



1. Conceptos salariales a complementar.

- Salario Convenio + Complemento Empresa + Antigüedad Consolidada.

En el mes de enero de cada año se analizará el absentismo del ejercicio fiscal inmediato anterior (1 de octubre a 30 de septiembre del año siguiente); en el supuesto de que este fuese superior al 3%, a partir del mes de enero de cada año de vigencia del Convenio, no se complementará la prestación de Seguridad Social que proceda en cada caso.

2. Conceptos de absentismo a excluir:

- Horas delegados de personal.
- Horas delegados sindicales.
- Horas de huelga.
- Personal cuyo salario bruto anual esté por encima de los salarios previstos en Convenio.

3. Para percibir el complemento en las situaciones de I.T. originadas por enfermedad común y/o accidente no laboral, será requisito imprescindible tener reconocido el derecho a dicha prestación por el organismo correspondiente de la Seguridad Social.

28. *Gratificación de 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:

AÑO 2.013 - 2.014 - 2.015
$C = \frac{6,50 \times B}{100 \times P}$

Siendo:

C = Cantidad bruta a percibir.

B = Beneficios netos auditados.

P = Plantilla total, a nivel nacional de la empresa, al 30 de septiembre de cada uno de los años correspondientes.

Para tener derecho al cobro de esta gratificación será requisito necesario el encontrarse de alta en la empresa a la fecha del cobro de la misma. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido o estado de alta en la empresa únicamente durante una parte del ejercicio económico (1 de octubre a 30 de septiembre) percibirán la parte proporcional de dicha gratificación.

Esta gratificación por beneficios engloba las gratificaciones voluntarias y/o pagas de beneficios que cualquier colectivo, incorporado a la empresa durante la vigencia de este Convenio, pudiera venir percibiendo.



29. *Primas o incentivos.*

a) Personal de la Sección de Post-Venta.

Al personal de la Sección de Post-Venta se le abonará la mencionada prima o incentivo, de acuerdo a las tablas vigentes.

Durante la vigencia del Convenio, previa consulta con la representación de los trabajadores, se negociará un nuevo sistema de primas - incentivos en la Sección de Post-Venta.

b) Prima del personal de Montaje.

Al personal de la Sección de Montaje se le abonará la mencionada prima o incentivo, de acuerdo a las tablas vigentes.

c) Prima del personal de actividad mixta.

Son aquellos técnicos que durante su jornada laboral desempeñan actividades tanto de mantenimiento, reparaciones y/o montaje.

La prima resultante será la suma de la obtenida en mantenimiento más la obtenida en reparaciones, modernizaciones y/o montaje.

Durante el periodo de vacaciones al personal de las Secciones de Post-Venta y Montaje, en concepto de primas, se le abonará el promedio obtenido durante los 3 meses anteriores al de disfrute.

Anualmente, las tablas de Incentivos o Primas se entregarán a los Delegados de Personal y serán expuestas en el tablón de anuncios.

30. *Locomoción y dietas.*

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de kilometraje que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento hacia el lugar de prestación del servicio. Para el año 2013, la cantidad a abonar será 0,26 euros/km, conforme a la normativa prevista a nivel nacional, según normativa interna de RR.HH.

2. Al personal del Departamento de Post-Venta o Montaje al que la empresa asigne un vehículo de la empresa, se le exigirá cumplir las siguientes normas:

- El vehículo se considera herramienta de trabajo.
- Cuidar de la limpieza externa e interna del vehículo.
- Evitar los golpes o abolladuras por mala conducción y/o maniobras.
- Cuidar la imagen de la empresa y respetar las normas del Código de Circulación.
- No podrá transportarse a otras personas dentro de la jornada laboral salvo que expresamente fuese autorizado por la Dirección de la Empresa.

3. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.



Durante la vigencia del Convenio las dietas, serán abonadas conforme a los importes previstos a nivel nacional, según normativa interna de RR.HH.

Para el año 2013 se abonarán conforme al siguiente detalle:

	<u>Año 2013</u>
Desayuno	4
Comida	14
Cena	14
Varios	<u>4</u>
Total	36

Sólo se tendrá derecho al concepto «varios» cuando se pernocte en el lugar de destino (a partir de 60 km).

Las reservas de alojamiento se realizarán por parte de la Dirección de la Empresa en los hoteles que tengan establecidos conciertos con TKE o con la agencia de viajes oficial, aprovechando siempre que sea posible las mejores tarifas que existan en cada momento.

31. Seguro de vida.

La empresa abonará (bien asumiendo el pago, o bien mediante suscripción de una póliza de seguros para estos casos) las cantidades de:

- 15.866 euros, en caso de fallecimiento por causas naturales.
- 27.767 euros, en caso de fallecimiento por accidente.
- 31.733 euros, en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

32. Revisión salarial.

Las percepciones económicas del personal afectado por el contenido del presente Convenio Colectivo (artículos 10, 13, 14, 23, 24 y 29) serán revisadas conforme al siguiente detalle:

- Año 2013: Según valores contemplados en el presente Convenio.
- Año 2014: 1,5%.
- Año 2015: IPC real año anterior (2014).
- Año 2016: IPC real año anterior (2015).

De resultar el IPC real negativo durante la vigencia del Convenio, la empresa no procederá a efectuar descuento alguno.

CAPÍTULO IV. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

33. Código de conducta.

33.1 Faltas y sanciones.

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.



La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

33.2 Graduación de las faltas.

Para la aplicación de las sanciones previstas en los artículos siguientes se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor y repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras, en el cliente y en la empresa.

33.3 Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.

c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.



33.4 Sanciones de las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

- a) Amonestación por escrito.

33.5 Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

m) Los abusos de autoridad cometidos por los directivos, jefes y mandos intermedios. A estos efectos se entenderá que concurre tal circunstancia cuando un



superior cometa un hecho arbitrario, mediando infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con un perjuicio notorio para un subordinado. En este caso, el trabajador afectado lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores para que estos tramiten la queja a la Dirección Social de la empresa.

33.6 Sanciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán sancionadas:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

33.7 Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros 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) La simulación de enfermedad o accidente; se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador 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.

e) Usar para fines particulares, reproducir, ceder o comunicar a terceros cualquier información técnica y comercial, así como relativa a modelos, procedimientos, programas, aplicaciones informáticas, componentes, sistemas y útiles propiedad de Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U. sin la debida autorización.

f) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.



k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador/a.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El abuso de autoridad: Tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

33.8 Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- c) Despido.

33.9 Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



En ningún caso las sanciones impuestas podrán dilatar su fecha de cumplimiento hasta dos meses después de que adquieran firmeza.

CAPÍTULO V. – DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera: Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en la empresa, se comprometen al más estricto y riguroso cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de toda la normativa en vigor referente a esta materia.

Sin perjuicio de las atribuciones conferidas al Delegado de Prevención en virtud del art. 36 en conexión con los artículos 33 y 38.3 de la LPRL, así como de las particularidades que desde el punto de vista preventivo pudieran presentarse a nivel local, todos los acuerdos suscritos por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral (CISS) que afecten a materias de ámbito nacional serán de obligado cumplimiento.

Disposición final segunda: Igualdad.

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1995, Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición final tercera: Derecho supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que se establece en el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Burgos, Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

Disposición final cuarta: Conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito el 18 de abril de 2005 entre CECALE, U.G.T. y CC.OO., y publicado en el BOCyL, n.º 96 de 20 mayo de 2005.

Disposición final quinta: Comisión Paritaria.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio, las partes convienen en plantearla ante una Comisión Paritaria, que estaría compuesta por el mismo número de miembros tanto de la parte social como empresarial.

La Comisión Paritaria se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes. Dichas reuniones deberán llevarse a cabo dentro del plazo máximo de quince días a partir del requerimiento.

Los acuerdos de esta Comisión precisarán para su validez la mayoría simple de votos dentro de cada una de las representaciones social y empresarial de este Convenio.

De no ser posible alcanzar acuerdos en el plazo antes expresado, las partes someterán la cuestión debatida a los procedimientos establecidos en el ASACL.



Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
2. Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

3. Celebración de reunión preceptiva ante la Comisión previa interposición de demanda y/o papeleta ante organismos oficiales competentes según el caso en materia de conflictos colectivos/individuales que afecten a la interpretación de las normas del presente Convenio.

Disposición final sexta: Resolución de desacuerdos en los periodos de consultas.

Procedimiento para la Resolución de Desacuerdos en los Periodos de Consultas relacionados en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes signatarias de este Convenio Colectivo a fin de integrar el contenido mínimo exigido a los Convenios Colectivos por el nuevo artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores reformado en virtud del Real Decreto Ley 7/2011 de 10 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva, alcanzan el siguiente acuerdo:

Una vez iniciados, a instancia del empresario, los periodos de consultas a que hacen referencia el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, para la modificación de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo, y el artículo 82.3 sobre la inaplicación del régimen salarial del mismo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo lograran se someterán, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, al procedimiento que de conformidad con los artículos citados anteriormente regule el ASACL, y en última instancia al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante para ambas partes.

Disposición final séptima: Reconocimiento, capacidad negociadora.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito por la representación legal de la parte trabajadora, y la representación de la Dirección de la Empresa, reconociéndose todos ellos la capacidad necesaria para negociar y aprobar el presente Convenio.

Por la empresa:

Fdo.: D. Juan Carlos Soto Idiáñez

Fdo.: D. Isidro Pérez Alonso

Fdo.: D. Javier Guerrero Marín

Por la representación de los trabajadores:

Fdo.: D. Jacinto Riaño Molina

Fdo.: D. Jose Ignacio García Santamaría

Fdo.: D. Jose M.^a Barbero Maestro

* * *



ANEXO I

Tablas salariales operarios año 2013

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS DEFINITIVAS	
		SALARIO 2013	
		DIARIO	ANUAL
OFICIAL 1ª	A	54,79	23.285,75
	B	52,68	22.389,00
	C	50,57	21.492,25
OFICIAL 2ª	A	48,48	20.604,00
	B	46,37	19.707,25
OFICIAL 3ª	A	44,26	18.810,50
	B	42,15	17.913,75

Tablas salariales empleados año 2013

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS DEFINITIVAS	
		SALARIO 2013	
		MENSUAL	ANUAL
OFICIAL ADMVO 1ª	A	1.636,39	22.909,46
	B	1.554,20	21.758,80
OFICIAL ADMVO 2ª	A	1.475,18	20.652,52
	B	1.369,80	19.177,20
AUXILIAR ADMVO	A	1.264,44	17.702,16

* * *



ANEXO II

Tablas salariales operarios año 2014

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS DEFINITIVAS	
		SALARIO 2014	
		DIARIO	ANUAL
OFICIAL 1ª	A	55,61	23.634,25
	B	53,47	22.724,75
	C	51,33	21.815,25
OFICIAL 2ª	A	49,21	20.914,25
	B	47,07	20.004,75
OFICIAL 3ª	A	44,92	19.091,00
	B	42,78	18.181,50

Tablas salariales empleados año 2014

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS DEFINITIVAS	
		SALARIO 2014	
		MENSUAL	ANUAL
OFICIAL ADMVO 1ª	A	1.660,90	23.252,60
	B	1.577,51	22.085,18
OFICIAL ADMVO 2ª	A	1.497,31	20.962,31
	B	1.390,35	19.464,86
AUXILIAR ADMVO	A	1.283,41	17.967,69

* * *



ANEXO III

Variables 2014

24 H	2014
Aviso normal	11,87 €
Aviso nocturno	35,61 €
Aviso poblaciones	47,48 €
Aviso nocturno poblaciones	59,35 €
Festivo	48,17 €

H. Extra	2014
Diurna	17,25 €
Nocturna	19 €