

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
Oficina Territorial de Trabajo
Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación

Resolución de 20 de noviembre de 2013, de la Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de la empresa "Thyssenkrupp Elevadores S.L.U." para Zamora, para los años 2013, 2014 y 2015.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa "Thyssenkrupp Elevadores S.L.U.", con código de convenio número 49100021012013 así como el anexo I que lo acompaña, suscrito de una parte por la representación de la dirección de la empresa, y de otra la representación legal de los trabajadores (delegado de personal) con fecha 17 de junio de 2013 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la 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, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

RESUELVO

- *Primero*: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Zamora, a veinte de noviembre de dos mil trece.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, por acumulación de funciones, (Resolución Delegado Territorial 5-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

R-201304104

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
"THYSSENKRUPP ELEVADORES S.L.U." PARA ZAMORA PARA LOS AÑOS
2013, 2014 Y 2015

INDICE

Capítulo I: Disposiciones generales.

- 1.- Ámbito funcional y personal.
- 2.- Ámbito territorial.
- 3.- Ámbito temporal.
- 4.- Indivisibilidad y unidad del convenio.
- 5.- Absorción y compensación.
- 6.- Garantía personal.
- 7.- Garantía de convenio.

Capítulo II: Condiciones de trabajo.

- 8.- Organización del trabajo.
- 9.- Jornada.
- 10.- Cómputo de jornada
- 11.- Cómputos dentro de jornada.
- 12.- Horarios.
- 13.- Servicio 24 horas.
- 14.- Horas extraordinarias.
- 15.- Vacaciones.
- 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.- Gratificación de beneficios.
- 28.- Primas o incentivos.
- 29.- Locomoción y dietas.
- 30.- Complemento de enfermedad o accidente.
- 31.- Seguro de vida.
- 32.- Revisión salarial.

Capítulo IV: Régimen disciplinario.

- 33.- Régimen disciplinario.

R-201304104

Capítulo V: Disposiciones finales.

Disposición final primera: Prevención de riesgos laborales.

Disposición final segunda: Igualdad.

Disposición final tercera: Ropa de trabajo.

Disposición final cuarta: Serla.

Disposición final quinta: Comisión paritaria.

Disposición final sexta

Disposición final séptima: Derecho supletorio.

Disposición final octava.

Anexo I: Tablas salariales operarios y empleados año 2013.

Anexo II: Tablas salariales y variables operarios y empleados año 2013.

**CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

1.- Ámbito funcional y personal.

El presente convenio colectivo se aplicará a toda la plantilla de la empresa "Thyssenkrupp Elevadores S.L.U." adscrita a la provincia de Zamora.

No obstante a lo anteriormente indicado se respetarán, 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 el art. 5 y 6 del convenio.

2.- Ámbito territorial.

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

3.- Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015. Su entrada en vigor se producirá tras la firma con efectos retroactivos a 1 de enero, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Finalizado este plazo de vigencia, el presente convenio se entenderá prorrogado un año en los términos que se desprenden de su propia regulación, si, por lo menos con una antelación mínima de dos meses al vencimiento, no resultase denunciado por ninguna de las dos partes firmantes.

4.- Indivisibilidad y unidad del convenio.

El presente convenio colectivo 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 conte-

nido del presente convenio colectivo, éste 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 se den las causas reguladas en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa, podrá, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, integrar distintas condiciones de trabajo a las reguladas en el presente convenio.

5.- Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por (I) mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, (II) imperativo legal, (III) resoluciones legales futuras (generales o individuales) (IV) sentencia dictada en cualquier orden jurisdiccional, (V) por convenio colectivo o pacto de cualquier clase, (VI) contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o (VII) 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 colectivo, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten el 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/a perteneciente a “Thyssenkrupp Elevadores S.L.U.” 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 colectivo 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 colectivo o de alguna de sus prórrogas.

Asimismo, durante la vigencia del presente convenio colectivo no serán aplicables otros convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local, que pudieran negociarse en ámbitos superiores al de esta empresa, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica a industrias siderometalúrgicas o por convenios de empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

**CAPÍTULO SEGUNDO
CONDICIONES DE TRABAJO**

8.- Organización del trabajo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto 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.

R-201304104

9.- Jornada.

Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposiciones de carácter general, se pacta expresamente que para los tres años de vigencia del presente convenio colectivo se realizará una jornada de trabajo efectivo anual de:

- Año 2013: 1.753 horas.
- Año 2014: 1.753 horas.
- Año 2015: 1.753 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 colectivo.

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 ésta 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:

- Técnicos montadores: la obra asignada.
- Técnicos reparaciones: el aparato a reformar.
- Técnicos de mantenimiento con su ruta asignada: la instalación en la que deba incorporarse el trabajador dentro del orden secuencial asignado en ruta.
- Técnicos de mantenimiento sin ruta asignada: la delegación o el aparato de la ruta que estén manteniendo

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/y escaleras mecánicas necesarias para la terminación de una revisión/intervención iniciada dentro de 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 y se efectuará de mutuo acuerdo el primer día hábil de la semana (lunes por regla general).
- Quedarán excluidas de compensación como hora normal y en su caso, tendrá la consideración como hora extra (se excluye lo acontecido fuera de jornada durante el servicio 24 h), con las salvedades que a continuación se exponen:
 - Las averías realizadas fuera de horario autorizada por jefe de servicios, salvo que se hubiese acordado previamente el ajuste horario en la hora de inicio de jornada.
 - El tiempo invertido por el técnico fuera de horario autorizado por jefe de servicios en tanto en cuanto llegue el técnico de guardia.

12.- Horarios.

Ambas partes acuerdan la realización de los siguientes horarios, así como la

distribución irregular de la jornada a lo largo del año en los términos previstos en el art. 34 ET, respetando en todos los casos, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, así como los posibles ajustes que anualmente procedan a fin de dar cumplimiento a la jornada anual regulada en el art. 9 del presente convenio.

Se realizarán los siguientes horarios:

Sección Postventa y Administración.

Horario 1: Jornada partida.

- De Lunes a Viernes: de 9:00 horas a 14:00 horas y de 16:00 horas a 19:00 horas.

Horario 2: Horarios fijos de mañana o tarde.

- De Lunes a Domingo. Se establecerán unos horarios fijos de mañana y otro de tarde, respetando en cualquier caso, los descansos legalmente previstos.

Horario 3: Jornada partida de lunes a domingo.

- De Lunes a Domingo. Se establecerán un horario laboral partido de mañana y tarde, respetando en cualquier caso los descansos legalmente establecidos.

Sección Montaje.

- De Lunes a Jueves de 08:00 horas a 13:30 horas y de 15:00 horas a 18:00 horas. Viernes de 8:00 horas a 14:00 horas.

El personal adscrito a montaje podrá adecuar, en cada caso, previa autorización del superior jerárquico su horario al de la obra donde esté realizando sus funciones, debiendo no obstante cumplir el cómputo anual definido en el art. 9 del presente convenio colectivo.

Todos los horarios regulados en el presente artículo en ningún caso tendrán carácter consolidable. En consecuencia, y siempre y cuando las necesidades del servicio y/o carga de trabajo lo requieran, la empresa, bien mediante calendario laboral, bien en virtud de acuerdo con la representación legal de los trabajadores podrá fijar horarios distintos así como asignar el número de técnicos necesarios con objeto de dar cobertura a las exigencias que marque el mercado.

13.- Servicio 24 horas.

1.- Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia existente en el sector de mantenimiento y conservación de aparatos elevadores, se realizará un servicio de "atención al cliente" que cubrirá todas las horas que no recoja el horario oficial las 24 horas del día durante todo el año y englobará todas las asistencias, avisos o rescates que se comuniquen.

Todo el personal designado realizará este servicio. No obstante lo anterior, podrá ser retirado de la realización del mismo, aquel técnico cuya nivel de desempeño se encuentre por debajo de los estándares de calidad exigidos por ThyssenKrupp Elevadores S.L.U., sin perjuicio de que pueda nuevamente integrarse al mismo en caso de ser declarado como apto. La valoración de la aptitud/no aptitud será realizada a criterio del superior jerárquico.

Mediante turnos rotatorios semanales confeccionados al inicio de cada año, todo el personal que deba realizar este servicio 24 h, estará disponible y locali-

zable conforme a los horarios que se señalen en el correspondiente calendario laboral a través de un medio de comunicación móvil (teléfono móvil, PDA's, etc.) facilitado por la empresa a fin de cubrir este servicio.

Por este servicio de localización, disponibilidad y ejecución se abonará la cantidad de 200 € semanales.

En el supuesto de realizar avisos, fuera de un radio de 25 kilómetros desde el término municipal de Zamora, se abonará un suplemento de 22 €/aviso.

2.- El personal de guardia, figurará anualmente en el correspondiente calendario laboral. Los posibles cambios que pudieran realizarse se pactarán individualmente con el trabajador. En caso, de que alguno de la plantilla pretendiera disfrutar un periodo de vacaciones, durante el cual tuviera asignada la realización del retén, éste mismo, se encargará de encontrar un sustituto entre sus compañeros que realice el mencionado servicio, o de lo contrario deberá depenar en su pretensión.

Las bajas imprevistas del técnico que tenga asignado la guardia dará lugar a que en ausencia de voluntarios corra el turno, esto es, será realizado por el trabajador que tenga asignado la guardia la segunda semana siguiente a contar desde el hecho causante.

14.- Horas extraordinarias.

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

Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor no serán tenidas en cuenta para el cómputo de horas extraordinarias señalado como máximo en cada momento por la Legislación vigente.

Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor no se tendrán en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas de ochenta al año.

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.

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 abonando las mismas a razón de 14,37 €/ hora, bien por tiempos equivalentes de descanso.

15.- Vacaciones anuales.

Las vacaciones serán disfrutadas de mutuo acuerdo entra la empresa y los trabajadores. Se devengarán del 1 de octubre de cada año y el 30 de septiembre del año siguiente y tendrán una duración de 30 días naturales, de los que 22 días serán laborables de lunes a viernes, 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 días devengados entre el 1 de julio de 2013 y 30 de septiembre de 2013 (5,5 días laborables) deberán disfrutarse antes del 30 de septiembre de 2014.

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

Salario convenio + Antigüedad

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 pudiera corresponder.

16.- *Permisos retribuidos.*

El trabajador/a, previo aviso por escrito y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho (será necesario acreditar la constitución a través de certificado oficial de convivencia extendido por el Ayuntamiento o la autoridad competente al efecto) con preaviso mínimo de quince días naturales:

- Del trabajador/a: 15 días naturales.
- De padres, hermanos/as, hermanos/as políticos o hijos/as: Un día laborable.

El permiso por constitución de unión estable de pareja de hecho, solo se podrá disfrutar una vez cada cinco años, excepto en casos de fallecimiento de uno de los componentes de la unión, en cuyo caso, el plazo para solicitar un nuevo permiso por esta causa quedará reducido a tres años.

b) Por alumbramiento o adopción de menor: Tres días laborables.

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.

c) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que preste servicios la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada corresponden al trabajador 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 laboral.

d) Por fallecimiento:

- De cónyuge o hijos: Cinco días naturales. Cuando, a tal efecto, el trabajador

se vea obligado a realizar un desplazamiento superior a 100 km, tal licencia será ampliada un día más (total seis días naturales).

- De padres, hermanos, abuelos y nietos, consanguíneos o afines: Tres días naturales. Cuando, a tal efecto, el trabajador se vea obligado a realizar un desplazamiento superior a 100 km., tal licencia será ampliada un día más (total cuatro días naturales).

- De tíos y sobrinos: Dos días naturales. Cuando, a tal efecto, el trabajador se vea obligado a realizar un desplazamiento superior a 100 km, tal licencia será ampliada un día más (total tres días naturales).

e) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales. Cuando, a tal efecto, el trabajador se vea obligado a realizar un desplazamiento superior a 100 km, este permiso se ampliará a dos días naturales más (total cinco días).

f) Por asistencia a consulta médica a especialista de la Seguridad Social: se concederá por el tiempo indispensable cuando la hora de consulta coincida con el horario de trabajo, en la medida en que con carácter previo, el trabajador/a justifique al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica expedida por el facultativo de medicina general. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas de trabajo efectivo al año.

g) Por traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.

h) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su posible compensación económica.

i) Quienes por motivos de estudios deban asistir a exámenes de cara a la obtención de título académico o profesional, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable, con la posterior presentación del correspondiente justificante de haber acudido a dicho examen.

17.- Permisos sin retribuir.

1.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 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 aquélla. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada laboral. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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 el apartado 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.

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.

1.- 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 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, 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 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 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.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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.

2.- 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.

3.- 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 períodos 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 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 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 período de 3 meses.

El periodo de disfrute de excedencia forzosa será computable a efectos de anti-güedad. Mientras perdure la causa habilitante para el disfrute de la excedencia, el trabajador/a 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/a 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 al suyo 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, en caso contrario, perderá tal derecho.

3.- Excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período 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 éste o resolución judicial administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Igualmente, los trabajadores/as 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/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 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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 será

computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. 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 (6) meses para los técnicos titulados y de dos (2) meses para el resto de los trabajadores/as. No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el periodo de prueba será de 2 meses para los titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional reglada) y de un (1) 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.

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 del trabajador una cantidad equivalente al importe del salario y demás conceptos retributivos que se devenguen por el retraso en el aviso.

22.- Promociones y ascensos.

Se estará a lo dispuesto en la normativa interna de RR.HH.

CAPÍTULO TERCERO CONDICIONES ECONOMICAS

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.

Todo aquel personal que percibiese complementos personales derivados por antigüedad quedará garantizada su condición de no absorbible y no compensable siendo revisada anualmente su cantidad en igual cuantía que el salario convenio.

El resto de trabajadores no devengará 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

R-201304104

Aquellos trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, cuyo ingreso a "Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U." fuese posterior al 1 de enero 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 colectivo 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.

27.- 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:

Años 2013 - 2014 - 2015

$$C = \frac{6'5 \times B}{100 \times P}$$

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, y haber trabajado la totalidad del ejercicio económico, o su parte proporcional, y estar en activo en la fecha de su pago.

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 colectivo pudiera venir percibiendo.

28.- Primas o incentivos.

1.- Para el personal de Post-Venta.

Para el personal operario adscrito a la división de post-venta, se establece un sistema mixto de primas variables:

Para el devengo de las mencionadas primas será requisito previo indispensable la realización del 100% de las revisiones del parque de aparatos asignado a cada uno de los operarios, aunque podrá atenderse a circunstancias puntuales que hagan que por causas no imputables al operario, éste excepcionalmente no realice la totalidad de las mencionadas revisiones.

La suma de ambas primas variables será la que aparezca reflejada en el recibo de salarios de cada mes (nómina).

El sistema de prima para el personal de Post - Venta se devengará como sigue:

I) Prima variable de calidad en el trabajo.

Se establece una "Prima variable de Calidad en el Trabajo" de un máximo de ... € cuyo abono se evaluará y se graduará por los superiores de cada operario, atendiendo al nivel de desempeño individual en el trabajo de cada uno de aquellos.

Este desempeño se evaluará ponderando aspectos tales como son, a efectos meramente enunciativos y no exhaustivos, (i) el grado de compromiso con el trabajo, (ii) el servicio ofrecido al cliente, (iii) presencia y aseo en el trabajo, (iv) trato correcto con lo superiores y los demás compañeros, (v) aumento o descenso en la calidad y nivel del trabajo realizado por el operario, (vi) disponibilidad del operario ante necesidades puntuales de la empresa, (vii) realización correcta de la revisión mensual de los aparatos asignados a cada operario, (viii) correcta utilización de todos los elementos de protección individual y seguimiento de las normas de prevención y salud en el trabajo (ix) correcta cumplimentación de los partes de trabajo, así como la entrega en tiempo a la empresa de los mismos, etc.

II) Prima variable de revisiones/avisos/tiempo.

- *Revisiones.*

TIEMPO INVERTIDO	Euros/mes
Entre 30 y 35 minutos	98,93
Entre 36 y 40 minutos	61,23
Entre 41 y 45 minutos	31,08
Entre 46 y 50 minutos	19,5
Mas de 50 minutos	0

- *Avisos/aparato/mes.*

%	Euros / mes
0,30	113,06
0,35	75,36
0,40	42,39
0,45	14,13
0,50	0
Más de 3 ascensores con 2 avisos/aparato/mes	0

A efectos del número de "avisos/aparatos/mes" y en el caso de avisos que se repitan, se considerará el segundo como dos, el tercero como tres y así sucesivamente.

R-201304104

- *Horas/aviso/mes.*

	Euros/mes
Entre 30 y 40 minutos	98,93
Entre 41 y 50 minutos	70,65
Entre 51 y 60 minutos	47,10
Entre 61 y 80 minutos	28,27
A partir de 81 minutos	0

2.- *Personal de la sección de montaje y reparaciones.*

Al personal de la sección de montaje/reparaciones se le abonará la mencionada prima o incentivo, de acuerdo a las tablas existentes a nivel nacional.

3.- *Para el personal de montaje.*

Para el personal de montaje se le liquidará la mencionada prima de acuerdo a las tablas de rendimientos vigentes.

4.- *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 obtenida, será producto de la compensación de las actividades modernizaciones y/o montaje.

29.- *Complemento de enfermedad o accidente.*

En caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario convenio, más antigüedad consolidada.

Todo trabajador/a que incurra en una baja por enfermedad o accidente tendrá la obligación de hacer entrega a la empresa del correspondiente parte de baja/confirmación como máximo transcurridas 48 h desde su obtención.

30.- *Locomoción y dietas.*

1.- Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento hacia el lugar de prestación del servicio.

Al personal del departamento de postventa o montaje al que la empresa asigne un vehículo de la empresa, se le exigirá cumplir las siguientes normas:

- El vehículo se considera como 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.
- Transportar a terceras personas tanto fuera como dentro de la jornada laboral siempre y cuando la dirección de la empresa así lo autorice.
- No podrá emplearse el vehículo para fines particulares.

2.- 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.

R-201304104

Durante la vigencia del convenio las dietas, serán abonados a nivel nacional conforme a la normativa interna de RR.HH.

Sólo se tendrá derecho al concepto "varios" cuando se pernocte en el lugar de destino.

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:

- Fallecimiento por cualquier causa. Capital mínimo asegurado de 17.135 €.
- Fallecimiento por accidente. Capital mínimo asegurado de 12.853 €.
- Invalidez absoluta y permanente. Capital mínimo asegurado 34.271 €.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

Estas indemnizaciones serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

32.- Revisión salarial.

La totalidad de las percepciones económicas del personal afectado por el contenido del presente convenio colectivo (arts. 13, 14, 23, 24 y 28) será revisada conforme al siguiente detalle:

- Año 2013 valores contemplados en el presente convenio.
- Año 2014: 0,6%
- Año 2015: 0,8%

**CAPÍTULO CUARTO
REGIMEN DISCIPLINARIO**

33.- Régimen disciplinario.

1.- Faltas y sanciones.

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

2.- Graduación de las faltas.

Los trabajadores 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 a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

3.- Faltas leves.

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 periodo 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.

4.- Sanciones de las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

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

5.- Faltas graves.

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 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, cualesquiera 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 horas 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 de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- 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, 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.

6.- 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.

7.- Faltas muy graves.

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 como a la empresa o a cualquier otra persona, realizando 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 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.
- f) 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.
- g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- h) La embriaguez durante el trabajo.
- i) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- j) Revelar a terceras personas o a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- k) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- l) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración para con los jefes, así como con los compañeros y subordinados.
- m) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- n) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- o) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- p) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- q) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 4.5
- r) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

8.- 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 cinco años para ascender de categoría.
- c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- d) Despido.

9.- Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: A los 10 días.
- Faltas graves: A los 20 días.
- Faltas muy graves: A los 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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 tres meses después de que adquieran firmeza.

CAPÍTULO QUINTO 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 el art. 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: Ropa de trabajo.

La empresa dotará al personal operario (tanto del departamento de post-venta como de montaje) de ropa de trabajo y calzado, que se les entregará cada año.

Disposición final cuarta: SERLA.

Las partes firmantes del presente convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación regulados por el Servicio Regional

de Relaciones de Trabajo de Castilla y León (SERLA) en virtud del Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse.

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 económica 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 SERLA.

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.

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 SERLA.

Disposición final séptima: Derecho supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio colectivo, se estará a al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general o especial que pudieran ser aplicables.

Disposicion final octava.

El presente convenio ha sido negociado y suscrito por la representación legal

de los trabajadores (delegados de personal), 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:

- D. Miguel Ángel Sánchez García
- Dña. Rosa Matellanes Corredoira
- D. Javier Guerrero Marín

Por la representación de los trabajadores:

- D. Carlos Fernández Del Río.

ANEXO I

a) Tablas salariales operarios 2013.

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS DEFINITIVAS	
		SALARIO 2013	
		DIARIO	ANUAL
OFICIAL 1ª	A	53,45	22.716,25
	B	51,14	21.734,50
	C	49,31	20.956,75
OFICIAL 2ª	A	47,78	20.306,50
	B	46,15	19.613,75
OFICIAL 3ª	A	44,41	18.874,25
	B	43,32	18.411,00

b) Tablas salariales empleados/as 2013.

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS DEFINITIVAS	
		SALARIO 2013	
		MENSUAL	ANUAL
OFICIAL ADMVO 1ª	A	1.679,50	23.513,00
	B	1.592,33	22.292,62
OFICIAL ADMVO 2ª	A	1.510,89	21.152,46
	B	1.406,37	19.689,18
AUXILIAR ADMVO	A	1.278,53	17.899,42