

blicación de este anuncio en el **Boletín Oficial de la Provincia**, pueda ser examinados por los interesados y formular las reclamaciones que estimen oportunos.

En caso de no producirse reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado.

Quintanas de Gormaz, 14 de junio de 2011.– La Alcaldesa Presidenta, M^a Begoña Isla Ocejo. 2060

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio: THYSENKRUPP ELEVADORES S.L.

Expediente: 42/01/0001/2011.

Fecha: 08/07/2011.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: LAURA FIGAREDO DÍAZ.

Código de Convenio número 42000492012008.

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa THYSENKRUPP ELEVADORES, S.L., recibido en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 5 de julio de 2011 y suscrito en fecha 14 de junio de 2011, de una parte, por la representación de los trabajadores y, de otra, por la representación de la empresa.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de Marzo, en relación con el R.D. 831/1995, de 30 de Mayo, Decreto 120/1995, de 11 de Julio y demás de aplicación, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de Trabajo.

ACUERDA

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSENKRUPP ELEVADORES S.L.U. PARA SORIA PARA LOS AÑOS 2011 - 2012 y 2013

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

1. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a toda la plantilla de la Empresa THYSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U adscrita a la provincia de Soria.

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 THYSENKRUPP ELEVADORES S.L.U mantenga, tanto en la actualidad como en el futuro, en la provincia de SORIA.

3. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013. Su entrada en vigor se producirá tras la firma con efectos retroactivos a 1 de enero de 2011, 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 de año en 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 contenido 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 mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, resoluciones legales futuras (generales o individuales), sentencia dictada en cualquier orden jurisdiccional, por Convenio Colectivo o pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o 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 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 le 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.

9. JORNADA.

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

Año 2011	1.758 horas
Año 2012	1.756 horas
Año 2013	1.754 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. COMPUTO DE LA 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 se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Bajo la denominación "puesto de trabajo" se entenderá, tratándose de técnicos de mantenimiento aquella instalación en la que deba incorporarse el trabajador dentro del orden secuencial asignado en ruta y tratándose de técnicos de montaje, el lugar donde esté ubicada la obra.

11. HORARIOS.

Ambas partes acuerdan la realización del siguiente horario, así como la distribución irregular de la jornada a lo largo del año si por necesidades organizativas del trabajo fuera necesaria, respetando en todos los casos, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

El personal de oficina, así como el personal de las secciones de montaje y postventa prestarán servicios en horario de lunes a viernes de 8,30 horas a 13,30 horas y de 15,30 horas a 18,30 horas.

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 el cómputo anual de jornada definido en el presente Convenio Colectivo.

12. SERVICIO 24 HORAS.

Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia existente en el sector de mantenimiento y conservación de apa-

ratos 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 contratados con nuestros clientes.

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 Thyssen-Krupp Elevadores SLU, 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 localizable 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.

Una vez confeccionado el calendario de guardias, 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 tuvieran asignada la realización del servicio 24 horas, estos mismos, se encargarán de encontrar un sustituto entre sus compañeros que realice el mencionado servicio, o de lo contrario deberán deponer en su pretensión.

Las bajas imprevistas del personal que tenga asignado el turno de guardia, darán lugar a que corra el turno, esto es, será realizado por el trabajador/a que tenga asignada la guardia la semana siguiente.

Por este servicio de localización, disponibilidad y ejecución del servicio, se abonará la cantidad de 284 € por semana completa (repartidos en 35 € por día laborable y 54,50 € por sábado, domingo o festivo).

La citada cantidad, será revisada conforme a las particularidades expuestas en el art. 30 del convenio.

13. HORAS EXTRAORDINARIAS.

La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador, 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 como es el caso de: terminación de la reparación de una avería al término de la jornada de trabajo, que de no realizarse dejaría el ascensor parado con el consabido perjuicio grave para el cliente, o los rescates de personas atrapadas en los elevadores, no serán tenidas en cuenta para el cómputo de horas extraordinarias señalado como máximo en cada momento por la Legislación vigente.

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.

La empresa podrá optar por compensar la realización de horas extras por parte del personal adscrito al convenio, bien abonando las mismas a razón de 15,81 €/hora, bien por tiempos equivalentes de descanso. La concesión de los períodos de des-

canso por parte de la empresa será acordada de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, respetándose en todo caso, las necesidades del servicio. Si mensualmente la empresa no hubiese regularizado los excesos con descansos, se procederá a abonar en metálico la diferencia resultante.

14. VACACIONES ANUALES.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del período inmediato siguiente al que se han devengado. Aquellos trabajadores que cesen durante el periodo citado, disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores/as que cumplan veinticinco años de servicios ininterrumpidos en la empresa, disfrutarán adicionalmente de un día de vacaciones por cada cinco años transcurridos, conforme al detalle siguiente:

- Veinticinco años de servicios, un día.
- Treinta años de servicios, dos días.
- Treinta y cinco años de servicios, tres días.
- Cuarenta años de servicios, cuatro días.
- Cuarenta y cinco años de servicios, cinco días.

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

Salario Convenio + Antigüedad consolidada + Complemento personal.

Para el personal operario, la retribución correspondiente a vacaciones se abonará, incrementada con el promedio de primas percibida durante los 3 meses anteriores a aquel en el que se disfruten.

Los representantes legales de los trabajadores elaborarán en el mes de diciembre un cuadro de vacaciones correspondiente al periodo vacacional, que deberá ser aprobado por la empresa, garantizándose en todo caso los servicios requeridos.

Para ello, con carácter previo a su fijación definitiva, y teniendo en cuenta los límites anteriormente mencionados, los representantes legales de los trabajadores entregarán un listado a la empresa en el que se haga constar una relación nominal de la plantilla con las fechas propuestas.

15. PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador, 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 extendido por el Ayuntamiento o la Autoridad competente al efecto):

- Del trabajador/a: 15 días naturales.
- De padres, hermanos o hijos: El día de la boda

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 alumbramiento o adopción de menor: Tres (3) días, de los cuales dos (2) serán 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.

d) Paternidad: adicionalmente al disfrute del permiso contemplado en el apartado anterior, en los supuestos de nacimiento de hijo/a, así como en el caso de adopción o acogimiento, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

Este permiso, corresponderá a uno sólo de los progenitores, salvo que el descanso por maternidad hubiese sido disfrutado en su totalidad por la madre, en cuyo caso, el derecho a la suspensión por paternidad sólo podrá ser ejercitado por el padre.

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

El personal que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, conforme a lo previsto en el art. 15 c).

La adopción o acogimiento se refiere a un menor de 6 años. Excepcionalmente, también se concederá este derecho en supuestos de menores de hasta 18 años que reúnan los siguientes requisitos:

a) Que el adoptado/a o acogido/a presente minusvalía en grado igual o superior al 33 %.

b) Que se trate de personas que por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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.

d) Por divorcio o separación del trabajador/a: Dos (2) días naturales.

e) Por fallecimiento:

- De hijos políticos, hermanos políticos y abuelos políticos: dos días naturales. Dos días más por desplazamiento superior a 130 Km.

- De padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos: tres días naturales, dos días más si existe desplazamiento superior a 130 Km.

f) En caso de fallecimiento de un compañero/a o de sus padres, cónyuge o hijos, podrán asistir al momento del sepelio una comisión compuesta por un máximo de cuatro personas.

g) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento superior a 130 Km. desde su residencia habitual, el plazo anteriormente mencionado se ampliará a dos días adicionales (cuatro en total).

h) 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.

i) Por traslado de domicilio habitual: un día natural

j) 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.

k) 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.

l) De concurrir circunstancias excepcionales que a juicio del interesado o de los representantes de los trabajadores pudieran hacer insuficientes, en algún caso, los días de permiso previstos anteriormente, la Empresa podrá autorizar la aplicación o ampliación de dichos periodos, o la concesión de soluciones alternativas por el tiempo que juzgue necesario en cada caso particular y en función de las circunstancias concurrentes.

16. 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 reducción de jornada contemplada en el 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.

2. 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.

17. 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 período de disfrute de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad. 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 categoría 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, en caso contrario, perderá tal derecho.

3. Excedencia por cuidado de hijos o Familiares

Los trabajadores 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 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, 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 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 o categoría equivalente.

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

18. PERÍODO DE PRUEBA.

Se acuerda un período de prueba, cuya duración será de seis (6) meses para los técnicos titulados y de dos (2) meses para el resto de los trabajadores. 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.

19. 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.

CAPÍTULO TERCERO Condiciones economicas

20. SALARIO CONVENIO.

El Salario convenio de cada categoría profesional, será el que consta en la Tabla Salarial que como Anexo I se une al presente texto legal.

21. ANTIGÜEDAD.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, cuyo ingreso fuera anterior al 1 de enero del año 1999, percibirá como complemento personal por antigüedad consolidada la cantidad que estuvieran percibiendo hasta ahora, revisada en los mismos porcentajes pactados que se prevé en el art. 30.

Aquellos trabajadores/as cuya incorporación a THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U hubiera sido posterior al 1 de enero del año 1999 no devengará derecho alguno al cobro por este concepto.

22. 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 15 de julio 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.

23. COMPLEMENTO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Para el personal operario se establece un complemento de pagas extraordinarias de 122,37 € en cada una de ellas (junio y diciembre).

En el caso de causar baja en la empresa por cualquier causa, no se devengará derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto.

24. 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:

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

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. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la Empresa únicamente durante una parte del ejercicio económico (1 de octubre a 30 de septiembre), cobrarán 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 Colectivo pudiera venir percibiendo.

25. PRIMAS O INCENTIVOS.

1. Para el Personal de Post – Venta

En tanto en cuanto no sea implantado, previa negociación, el nuevo sistema previsto a nivel nacional, 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. No obstante a lo anterior, excepcionalmente podrá percibirse prima cuando no alcanzándose el umbral anteriormente reseñado, el Jefe de servicio, atendiendo a las circunstancias concurrentes del caso en cuestión, así lo considere.

La prima del personal de postventa está compuesta por la suma de dos conceptos:

i) Prima variable de calidad en el trabajo.

Se establece una "Prima variable de Calidad en el Trabajo" de un máximo de 46,38 € 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, el grado de compromiso con el trabajo, el servicio ofrecido al cliente, presencia y aseo en el trabajo, trato correcto con los superiores y los demás compañeros, aumento o descenso en la calidad y nivel del trabajo realizado por el operario, realización correcta de la revisión mensual de los aparatos asignados a cada operario, correcta utilización de todos los elementos de protección individual y seguimiento de las normas de prevención y salud en el trabajo correcta cumplimentación de los partes de trabajo, así como la entrega en tiempo a la empresa de los mismos.

ii) Prima variable de avisos.

Se abonará una "Prima Variable de Avisos", de acuerdo con el índice de avisos porcentual del sector o parque de aparatos asignado a cada operario según tablas.

2. Para el Personal de Montaje.

Se liquidará la mencionada prima de acuerdo a las tablas vigentes de montaje a nivel nacional. A estos efectos, al personal de reparaciones le resultará de aplicación las tablas reparaciones/modernizaciones.

3. Para el Personal de nueva incorporación.

Salvo que el superior jerárquico considere lo contrario, para el personal de nueva contratación cuya evolución formativa requiera un periodo mínimo de adaptación, la prima se calculará conforme al siguiente detalle:

- Entre el sexto y decimosegundo mes: Prima de Calidad +20 €.

- Del decimotercer mes al decimotavo mes: prima de calidad +80 €

El importe fijado en concepto de primas será actualizado conforme establece el art. 30 del convenio.

26. TRABAJOS ESPECIALES

El valor establecido para el año 2011 para las horas invertidas en trabajos especiales será de 15,81 €/hora.

27. 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, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya sea abonando para el año 2011 a todo el personal que haga uso de su vehículo privado la cantidad de:

- 26,11 € en concepto de transporte de pequeños materiales.

- 0,38 €/Km. en concepto de desplazamiento para el año 2011 según normativa interna de RR.HH.

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.

Para el año 2011, según normativa interna de RR.HH, se abonarán conforme al siguiente detalle:

AÑO 2011

DESAYUNO	2,90
COMIDA	14
CENA	13,70
HOTEL	*
VARIOS	3,75
TOTAL	34,35

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

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

Durante la vigencia del convenio, estas cantidades se abonarán conforme a los importes fijados por la empresa a nivel nacional.

28. COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario pactado (salario convenio + antigüedad consolidada).

29. SEGURO DE VIDA.

La empresa abonará, bien asumiendo el pago directo, bien mediante suscripción de una póliza de seguros las cantidades previstas a nivel nacional, es decir:

a) 15.866 € en caso de fallecimiento por cualquier causa.

b) 27.767 € en caso de fallecimiento por accidente.

c) 31.732 € en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

30. REVISION SALARIAL

La totalidad de las percepciones económicas del personal afectado por el contenido del presente convenio colectivo será revisada conforme al siguiente detalle:

- Año 2011 importes contemplados en el convenio.

- Año 2012 IPC real del año 2011.

- Año 2013 IPC real del año 2012.

De resultar el índice de precios al consumo (IPC) real negativo o inferior al 1%, la empresa garantizará la aplicación de un incremento del 1% durante los años 2012 y 2013.

CAPÍTULO CUARTO

Régimen disciplinario

31. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

31.1 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.

31.2 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.

31.3 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 período de un mes.

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

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

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.

31.4 SANCIONES DE LAS FALTAS LEVES

Las faltas leves serán sancionadas:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

31.5 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 30 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 o mandato de las personas de quienes se dependen orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones.

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) 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, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con un perjuicio notorio para un subordinado. En éste caso, el trabajador afectado lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores para que éstos tramiten la queja a la Dirección Social de la Empresa.

k) 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.

31.6 SANCIONES A LAS FALTAS GRAVES

Las faltas graves serán, sancionadas:

a) Amonestación escrita

b) Traslado de puesto de trabajo, en el mismo centro.

c) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veintitrés días.

31.7 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) 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) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

i) Revelar a terceras personas o a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

j) 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.

k) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

o) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 31.5

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

31.8 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

31.9 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.

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.

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 al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general o especial que pudieran ser aplicables.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA: 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 las siguientes personas:

Por la Empresa:

- D. Rafael Álvarez García

- D. Javier Guerrero Marín

Por la representación de los trabajadores:

- D. Francisco Miguel Puente

- A designar en su momento

En cualquier caso, estas personas podrán delegar su representación en la persona que ellos designen expresamente.

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA:

RECONOCIMIENTO, CAPACIDAD NEGOCIADORA

El presente convenio ha sido negociado y suscrito por la representación legal de la parte trabajadora (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.

ANEXO I

a) Tablas salariales operarios 2011

TABLAS

Categorías	Nivel Retributivo	Salario 2011	
		Diario	Anual
OFICIAL 1ª	A	51,84	22.032,68
	B	48,35	20.550,74
OFICIAL 2ª	A	44,64	18.970,60
	B	41,93	17.818,97
OFICIAL 3ª	A	38,72	16.457,56
	B	37,33	15.863,89
ESPECIALISTAS	—	35,91	15.261,29

b) Tablas salariales empleados 2011

TABLAS

Categorías	Nivel Retributivo	Salario 2011	
		Diario	Anual
OFICIAL ADMVO 1ª	A	1.462,10	20.469,40
	B	1.362,10	19.069,40
OFICIAL ADMVO 2ª	A	1.297,28	18.161,91
	B	1.183,26	16.565,66
AUXILIAR ADMVO	A	1.069,23	14.969,26

Soria, 8 de julio de 2011.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemi Molinuevo Estefano. 2024

ADVERTENCIAS:

No se procederá a la publicación de ningún anuncio, **tenga o no carácter gratuito**, si no se remite acompañado del documento de autoliquidación cumplimentado y que no venga registrado por conducto de la Diputación Provincial de Soria.

ADMINISTRACIÓN: Excm. Diputación Provincial de Soria
IMPRIME: Imprenta Provincial de Soria