



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, SOCIEDAD ANÓNIMA, EN MARBELLA PARA LOS AÑOS 2004 - 2005 Y 2006**

### **Artículo 1. Ámbito Personal**

El presente convenio colectivo afectará a toda la plantilla de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, Sociedad Anónima, adscrita a su centro de trabajo de la ciudad de Marbella.

No obstante a lo anteriormente indicado, aquellos trabajadores que tengan reconocidas con la empresa condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el presente convenio colectivo, como consecuencia del carácter especial de las funciones que desarrolle, nivel de responsabilidad, cualificación profesional específica, mayor dedicación, razones de orden histórico-personales o de cualquier otra índole se considerarán excluidas del ámbito de aplicación del mismo en lo referente a dichos aspectos, estando incluidos en los restantes.

Cuando estas condiciones económicas individuales resulten en su conjunto y en cómputo anual, una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del presente convenio colectivo, el incremento salarial que en este se establezca, solo será vinculante sobre lo establecido como retribución de convenio y no sobre el exceso.

### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo, serán aplicables a los centros de trabajo que Thyssenkrupp Elevadores, Sociedad Anónima, mantenga, tanto en la actualidad como en el futuro, en la ciudad de Marbella.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente convenio colectivo se aplicará inmediatamente después de su firma, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga.

Su vigencia se extenderá, desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006, aplicándose por lo tanto, sus acuerdos y a todos los efectos con carácter retroactivo al 1 de enero de 2004.

En cualquier caso, no tendrán carácter retroactivo los acuerdos respecto de primas, "servicio 24 horas", los cuales comenzarán a aplicarse a partir del momento de la firma del presente convenio colectivo.

El presente convenio colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales si, por lo menos con una antelación mínima de dos meses al vencimiento





del mismo, no resultase denunciado por ninguna de las dos partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de sus cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligatoria solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta por las partes firmantes.

#### **Artículo 4. Indivisibilidad y Unidad del Convenio**

El presente convenio colectivo forma un todo indivisible que, 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, este quedará invalidado en su totalidad, debiendo las partes reconsiderar la totalidad de su contenido.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

#### **Artículo 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) resoluciones jurisprudenciales o del orden contencioso administrativo, (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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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 estos dispusieran su aplicación genérica a industrias siderometalúrgicas o por convenios de empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

### **Artículo 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.

La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de dichas facultades de organización de trabajo, no se conculque la legislación vigente, en especial lo regulado en el artículo 41 del texto refundido del estatuto de los trabajadores.

### **Artículo 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 2004	1.756 horas
• Año 2005	1.775 horas
• Año 2006	1.775 horas

### **Artículo 10. Servicio 24 Horas**

Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia existente en el sector de mantenimiento y conservación de aparatos elevadores, se decide seguir realizando un servicio de "atención al cliente" que cubrirá todas las horas que no recoja el horario oficial más guardias.

Independientemente del horario oficial que existe en la delegación, se crea otro horario que se realizará con carácter rotativo por semanas entre todos los técnicos que realicen dicho servicio. Dicho horario será, de lunes a viernes, de 14:00 h a 22:00 horas.



A partir de las 22:00 h hasta las 9:00 h del día siguiente, el técnico que se encuentre prestando el servicio "24 horas" se mantendrá localizado y disponible, a través de un teléfono móvil facilitado por la empresa.

En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonará la cantidad de 190 euros semanales, más 19 euros por cada una de las horas invertidas en la resolución y atención de los avisos de 24 horas que se produzcan en el mencionado horario de disponibilidad (22:00 h hasta 9:00 h). Estas cantidades comenzarán a abonarse desde el momento de la firma del presente convenio colectivo, quedando estables durante toda la vigencia del mismo.

En las semanas en las que coincida los días 24 y 31 de diciembre y el día 5 de enero, se abonará la cantidad correspondiente a la disponibilidad (190 euros/semanales) más 30 euros, resultando la cantidad total a cobrar en esas semanas de 220 euros/semanales.

Asimismo, los días festivos la empresa podrá acordar la realización de una guardia entre las 9:00 horas y las 13:00 horas. Durante este tiempo se permanecerá localizado y disponible es espera de que se produzcan avisos que atender. Por esta guardia se abonará la cantidad de 76 euros, permaneciendo esta cantidad inalterable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

### **Artículo 11. 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 periodo comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del periodo inmediato siguiente al que se han devengado.

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

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.

Las vacaciones se disfrutarán de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

En el caso de no disfrutar las vacaciones durante los meses de julio y agosto, el trabajador cobrará en concepto de prima la cantidad de 235 euros. Si las vacaciones se disfrutaran fuera de los mencionados meses y en varios tramos, estos se abonaran proporcionalmente al precio total de la compensación, la cual se liquidará en el mes de septiembre.





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

### **Artículo 12. Permisos Retribuidos**

El personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos y por los tiempos que a continuación se detallan:

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 DIVORCIO

1 día natural.

c) POR PATERNIDAD NATURAL O ADOPTIVA

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) POR FALLECIMIENTO

- De cónyuge, hijos o hijos políticos, padres o padres políticos:

Dos días naturales.

- De abuelos, nietos o hermanos de uno u otro cónyuge: Dos días naturales.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesitase realizar un desplazamiento superior a 200 kilómetros, el plazo máximo se ampliará a cuatro (4) días.

e) POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL

- Un día natural.





f) POR ENFERMEDAD GRAVE CON INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA CON INTERNAMIENTO

- De cónyuge, hijo, padres, hermanos, abuelos de uno u otro cónyuge: Dos días naturales.

g) POR INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA MAYOR AMBULATORIA (SIN INTERNAMIENTO)

- De cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: Un día natural.

h) POR EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO

- Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga la misma en cuanto a duración de la ausencia y a su posible compensación económica.

i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el texto refundido del estatuto de los trabajadores.

j) EN CASO DE FALLECIMIENTO DE UN COMPAÑERO O DE SUS PADRES, CÓNYUGE O HIJOS

- Podrán asistir al momento del sepelio una comisión compuesta por un máximo de cuatro personas.

k) POR ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA

- En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas de trabajo efectivo al año.

l) LACTANCIA

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menos de nueve (9) meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, aunque no al mismo tiempo, por lo que uno de los dos deberá hacer renuncia expresa al disfrute del mismo.

m) 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 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.

### **Artículo 13. Permisos Sin Retribuir**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menos de 6 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

### **Artículo 14. Excedencias**

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un (1) año, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

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

No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen derecho a cualquiera de las mencionadas excedencias, La empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debiendo uno de los dos trabajadores hacer renuncia expresa a su derecho.

Los trabajadores que ejerciten el derecho a excedencia en la empresa por alguna de las dos causas comentadas anteriormente, durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.





Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La petición de excedencia, será formulada por escrito y presentada a la empresa como mínimo con 15 días de antelación a la fecha en que se solicite su comienzo. La empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará de forma escrita.

La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la empresa con 15 días de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la empresa vendrá obligada a dar acuse de recibo del mismo.

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

Se concederá la excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público o representativo o para el ejercicio de funciones sindicales representativas que así los soliciten. La reincorporación, en este caso, se notificará en el plazo de un mes de antelación a la cesación en el cargo o función.

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

### **Artículo 15. 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.

En caso de existir la necesidad de realizar horas extraordinarias de carácter estructural, la comisión paritaria del presente convenio colectivo dirimirá el carácter estructural o no de dichas horas extraordinarias.

En el caso de que las circunstancias así lo exigieran, dicha reunión podrá celebrarse con posterioridad a la realización de las mismas.

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 que con arreglo a los criterios expuestos fueran necesarias realizar dentro de los límites legales, se compensarán en metálico, salvo que por acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador se pactara su compensación por tiempo de descanso, en cuyo caso se compensarán a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria realizada. En el caso de que la hora extraordinaria se realizase durante uno de los 14 festivos nacionales, se compensará a razón de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

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, independientemente de su abono, como si de horas extraordinarias.

### Artículo 16. Dietas

#### a) DIETA COMPLETA:

En caso de desplazamiento en comisión de servicio, se percibirá en concepto de dietas las cantidades que a continuación se indican:

	Año 2004	Año 2005
Desayuno	2'20 euros	2'32 euros
Comida	11'15 euros	11'81 euros
Cena	10'64 euros	11'28 euros
Hotel	-	-
Varios	2'69 euros	2'86 euros
Total	26'68 euros	28'27 euros

El hotel será reservado y pagado por la empresa a partir del primer día de desplazamiento. En caso contrario, la dieta completa será de:

- Año 2004:	74'28 euros
- Año 2005:	78'74 euros

Solo se tendrá derecho al cobro del concepto "varios" cuando se pernocte en el lugar de destino.

En cualquier caso, nunca se abonará a los trabajadores afectados por el presente



convenio colectivo una cantidad inferior que aquellas que se señalen como tabla de dietas aprobada por la empresa a nivel nacional. Dichas tablas serán publicadas en el tablón de anuncios de la empresa anualmente.

### **Artículo 17. Vehículos y Kilometraje**

El personal operario de montaje que con ocasión de la prestación de sus servicios utilice el vehículo de su propiedad, percibirá las siguientes cantidades en concepto del gastos de locomoción y transporte de herramienta:

- Dentro del término municipal de Marbella:	7 euros/diarios
- Fuera del término municipal de Marbella:	0'29 euros/km

Asimismo, para los demás trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que para desplazamientos que hayan de realizar con ocasión de la prestación de sus servicios para la empresa en el vehículo privado del trabajador, se abonarán a 0'29 euros/km.

Esta cantidad será revisada anualmente por la empresa de acuerdo con los criterios aplicados a nivel nacional.

### **Artículo 18. Seguro de Vida**

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

- a) 13.222 euros en caso de fallecimiento por causas naturales
- b) 23.139 euros en caso de fallecimiento por accidente.
- c) 26.444 euros en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

### **Artículo 19. 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 garantizado (sueldo convenio mas antigüedad consolidada).

### **Artículo 20. Sueldos**

El incremento salarial del personal afectado por el contenido del presente convenio colectivo será:



• Año 2004:	6%
• Año 2005:	IPC real más un 2%
• Año 2006:	IPC real más un 1'5%

Al inicio de cada año se aplicará el IPC previsto por el Gobierno, regularizando la posible diferencia a principios del año siguiente, cuando se conozcan los datos estadísticos reales del IPC real con efectos al 1.º de enero.

Se incluyen tablas salariales correspondientes a cada categoría profesional (ANEXO I)

### **Artículo 21. Primas o Incentivos**

- Para el personal de post-venta

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

Para el devengo de las mencionada prima 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, este excepcionalmente no realice la totalidad de las mencionadas revisiones.

El sistema de prima para el personal de post-venta se devengará como sigue:

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:

Índice de averías	Euros/mes
0'5	0
0'4	57

Índice de averías	Euros/mes
0'3	76'15
0'2	101'48
0'1	127'32



Durante el periodo de vacaciones en concepto de primas, se abonará el promedio obtenido durante los 3 meses anteriores al de disfrute. Estas cantidades se actualizarán porcentualmente, aplicando el mismo tipo de aumento que el utilizado de incremento salarial.

## 10.2. PARA EL PERSONAL DE MONTAJE

Para el personal de montaje se le liquidará la mencionada prima de acuerdo a la siguiente tabla de rendimientos:

Rendimiento	Euros/hora
60	0,5000
61	0,5376
62	0,5752
63	0,6128
64	0,6504
65	0,6880
66	0,8384
67	0,9888
68	1,1392
69	1,2896
70	1,4400
71	1,5904
72	1,7408
73	1,8912
74	2,0416
75	2,1920
76	2,2296
77	2,2672
78	2,3048
79	2,3424
80	2,3800

El sistema de primas tiene como objetivo primar al personal que obtenga un mayor rendimiento en el montaje de los aparatos elevadores.

Además de estas primas por rendimiento, se establece una prima por calidad de una cantidad máxima de 60 euros mensuales.

Esta prima por calidad se graduará y evaluará por el responsable de cada uno de



los operarios atendiendo a los siguientes criterios, 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) correcta utilización de los elementos de protección individual, (VIII) cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, (IX) correcta cumplimentación de los partes de trabajo, así como la entrega en tiempo a la delegación, etc.

Durante el periodo de vacaciones en concepto de primas, se abonará el promedio obtenido durante los 3 meses anteriores al de disfrute.

Estas cantidades se actualizarán porcentualmente, aplicando el mismo tipo de aumento que el utilizado de incremento salarial.

### **Artículo 22. 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, incrementada en los mismos porcentajes pactados como incremento salarial.

Aquellos trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, cuya incorporación a la empresa hubiera sido posterior al 1 de enero del año 1999 no devengará derecho alguno al cobro por este concepto.

### **Artículo 23. Pagas Extraordinarias**

El personal afecto por el presente convenio colectivo percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año equivalentes a 30 días de salario cada una de ellas, que se abonarán los días 30 de junio y 15 de diciembre.

Dichas pagas se calcularán para cada trabajador en función de los siguientes conceptos:

Salario convenio + antigüedad consolidada

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

### **Artículo 24. Complemento de Pagas Extraordinarias**

Para el personal operario se establece un complemento de pagas extraordinarias de 60,00 euros en cada una de ellas (junio y diciembre).



## **Artículo 25. Régimen Disciplinario**

### 25.1. FALTAS Y SANCIONES

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

### 25.2. 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.

### 25.3. 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.

### 25.4. SANCIONES DE LAS FALTAS LEVES

Las faltas leves serán sancionadas:

- a) Amonestación verbal.



b) Amonestación por escrito.

## 25.5. 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 periodo de treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo 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.

## 25.6. 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.

## 25.7. FALTAS MUY GRAVES

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo 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 esta 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) 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) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.



- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración para con los jefes, así como con los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 25.5.
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

#### 25.8. 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 periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- d) Despido.

#### 25.9. 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

Además de los mecanismos implícitos de caducidad previstos en la propia graduación de faltas, estas caducarán y no podrán ser de referencia a ningún efecto: leves al mes, las graves a los dos meses, y las muy graves a los cuatro meses de haberse producido.

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





## Artículo 26. Abuso de Autoridad

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

Se considerará abusos de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con un perjuicio notorio para un subordinado. En este caso, el trabajador afectado lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores para que estos tramiten la queja a la dirección social de la empresa. Si la resolución de esta no fuera de la completa satisfacción del agraviado, este y sus representantes lo pondrán en conocimiento de las autoridades laborales competentes.

## Artículo 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:

AÑO 2004	AÑO 2005	AÑO 2006
$6'3 \times B$	$6'5 \times B$	$6'5 \times B$
$C = \frac{\quad}{100 \times P}$	$C = \frac{\quad}{100 \times P}$	$C = \frac{\quad}{100 \times P}$

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.

Excepcionalmente, la gratificación correspondiente a los beneficios generados durante el ejercicio 2004 serán, como mínimo, los percibidos por el ejercicio 2003.

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.



## **Artículo 28. Disposición Final Segunda 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:**

JOSÉ QUERO ESCRIBANO

MIGUEL ÁNGEL JIMÉNEZ PALACIOS

### **POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:**

DAMIÁN GARCÍA RONDA

ÁNGEL GARCÍA ROJAS

## **Artículo 29. Disposición Final Tercera Derecho Supletorio**

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio colectivo, se estará a lo que sobre las mismas establecía la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica, y en concreto, en lo que afecta a la duración de los contratos eventuales, el texto refundido del estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

## **Artículo 30. Disposición Final Quinta Premio por antigüedad**

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

## **Artículo 31. Disposición Final Sexta Promoción y ascensos**

Estando ambas partes de acuerdo en crear normas para promocionar y cambiar categorías al personal, las mismas se comprometen a que durante la vigencia del actual convenio colectivo estudiarán sistemas para llevar a efecto este compromiso, basándose en la formación, méritos, antigüedad, etc, que pudieran acreditar los trabajadores de Thyssenkrup Elevadores, Sociedad Anónima.

Asimismo, todos los trabajadores contratados con la categoría de especialistas, se les promocionará a la categoría de oficiales de 3.ª a los dos años de su

contratación.

Aquellos operarios que tengan adjudicado un sector para su mantenimiento, deberá obtener como mínimo la categoría de oficial de 3.ª, siempre y cuando lleve al menos un año ininterrumpido a cargo del sector.

La empresa se compromete a realizar los cursillos de formación obligatorios anuales para todos los operarios.

### Artículo 32. Disposición Final Octava 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. 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.

Los representantes de los trabajadores (firmas ilegibles).

La empresa (firmas ilegibles).

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES OPERARIOS 2004 Y 2005

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO 2004		SALARIO 2005	
		DIARIO EUROS	ANUAL EUROS	DIARIO EUROS	ANUAL EUROS
OFICIAL 1.ª	A	41,00	17.466,00	46,59	18.525,75
	B	40,43	17.223,18	43,00	18.273,81
	C	40,00	17.040,00	42,55	18.083,75
OFICIAL 2.ª	A	36,93	15.732,18	39,36	16.726,81
	B	35,70	15.208,20	38,08	16.183,15
	C	35,00	14.910,00	37,35	15.873,75
OFICIAL 3.ª	A	34,64	14.756,64	36,98	15.714,63
	B	32,78	13.964,28	35,04	14.892,51
	C	32,28	13.751,28	34,52	14.671,51
ESPECIALISTAS	A	30,27	12.895,02	32,43	13.783,09
	B	29,45	12.545,70	31,58	13.420,65

Nota: El salario de los operarios para el año 2005 está calculado a través de:

Sueldo 2004 + IPC (aumentado en un 2%) + prima 100% revisiones, la cual se inserta en el sueldo, y deja de existir.

### TABLAS SALARIALES EMPLEADOS 2004 Y 2005



CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO AÑO 2004		SALARIO AÑO 2005	
		SALARIO MES EUROS	SALARIO AÑO EUROS	SALARIO MES EUROS	SALARIO AÑO EUROS
OFICIAL ADMVO. 1.ª	A	1.340,00	18.760,00	1.393,60	19.510,40
	B	1.295,00	18.130,00	1.346,80	18.855,20
	C	1.210,22	16.943,08	1.258,63	17.620,80
OFICIAL ADMVO. 2.ª	A	1.159,59	16.234,26	1.205,97	16.883,63
	B	1.081,27	15.137,78	1.124,52	15.743,29
	C	950,00	13.300,00	988,00	13.832,00
AUXILIAR ADMVO.	A	900,00	12.600,00	936,00	13.104,00
	B	820,00	11.480,00	852,80	11.939,20