



## **CONVENIO COLECTIVO THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L. DE LOS AÑOS 2.007, 2.008 Y 2.009 PARA EL PERSONAL DE LA DELEGACION DE CÁDIZ**

### **Artículo 1. Ámbito Personal.**

El presente Convenio Colectivo afectará a los trabajadores que presten sus servicios en el Centro de Trabajo de la ciudad de Cádiz.

No obstante a lo anteriormente indicado, aquellos trabajadores que tengan reconocidas por la Empresa condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el presente Convenio Colectivo se considerarán excluidas del ámbito de aplicación del mismo en lo referente a dichos aspectos, estando incluidos en todos los demás.

Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio, manteniéndose estrictamente "AD PERSONAM" y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran ser procedentes.

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

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables al Centro de Trabajo ubicado en la ciudad de Cádiz.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2.007, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. de Cádiz, siendo su vigencia desde el 1.01.07 hasta el día 31.12.09, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

### **Artículo 4. Individualidad Y Unidad Del Convenio.**

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





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

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

### **Artículo 5. Absorción Y Compensación.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran bien fuera por mejora pactada individual o colectivamente o por otras concedidas unilateralmente por la Empresa, por imperativo legal, resoluciones legales y/o judiciales -generales o individuales jurisprudenciales o contencioso-administrativas, por Convenio Colectivo o pacto de cualquier clase, por contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todas o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas anuales de trabajo efectivo pactadas, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual, superen el nivel del presente Convenio Colectivo, quedando en caso contrario absorbidas dentro del mismo.

### **Artículo 6. Jornada / Horarios.**

Se pacta la realización de una jornada anual de 1.744 horas de trabajo efectivo para los años 2007 y 2.008. Para el año 2.009 las horas de trabajo efectivo serán 1.736.

Todas las horas de trabajo efectivo estarán distribuidas según los calendarios anuales compensados y pactados, copia de los cuales se adjunta a este convenio.

El personal adscrito a montaje adecuará durante todo el año su horario al de la obra donde esté realizando sus funciones, debiendo no obstante cumplir el cómputo anual definido en el presente Convenio Colectivo.

Durante los años de vigencia del presente convenio todo el personal afectado por el mismo disfrutará de Jornada Intensiva desde el 16 de junio al 15 de septiembre de cada año. No obstante lo anterior, durante estos tres meses siempre habrá dos técnicos de tarde en cada zona, uno de ellos en servicio 24 horas de 15:00 a



22:00 horas y otro en jornada partida de 9:00 a 13:00 y de 16:00 a 19:00 horas. En estos meses el personal cuyo ingreso en la empresa fue anterior al 1 de enero de 1997, no realizará el servicio en jornada partida.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajará.

El personal cuyo ingreso en la empresa fue anterior al 1 de enero de 1997, seguirá disfrutando de la jornada intensiva tal y como venía haciéndolo hasta el día de la fecha.

### **Artículo 7. Calendarios.**

La Dirección de la Delegación, de mutuo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, elaborará el calendario laboral del año siguiente, con al menos dos meses de antelación del final del año precedente.

### **Artículo 8. Servicio 24 Horas**

Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia que existe en el sector de mantenimiento de aparatos elevadores, acuerdan seguir realizando un servicio de "Atención al Cliente" por el cual se cubren todas las horas que no recoja el horario oficial más las guardias.

Independientemente del horario oficial que existe en la delegación de la ciudad de Cádiz se realizará un horario rotativo por semanas entre todos los técnicos que será, de lunes a viernes, de 14:00 a 22:00 horas aproximadamente.

La compensación económica para el año 2.007, será la que a continuación se indica:

- Por la realización de la guardia la Empresa abonará la cantidad de 150,25 euros por toda la semana.

- Adicionalmente, los sábados, domingos y festivos se abonarán a razón de 104,44 euros cada día de prestación del servicio. En la citada cantidad se encuentran incluidos un máximo de cuatro avisos. A partir del quinto aviso, o los que surjan a partir de las 19:00 horas, se abonarán a razón de 28,17 euros por aviso atendido.

Para los años 2008 y 2009, estos importes se verán incrementados con el IPC real de cada año.

### **Artículo 9. Vacaciones.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones al año.



Estos días se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del período inmediato al que se devengue. Los trabajadores que cesen o entren a formar parte de la Empresa dentro del citado período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio obtenido por el trabajador en los últimos tres meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de la misma, computándose para dicho cálculo los siguientes conceptos:

Salario convenio + Primas + Antigüedad + Peligrosidad

La distribución de las vacaciones se establecerá en el calendario laboral, conforme a los siguientes principios:

1. Todo el personal disfrutará la mitad de las vacaciones que les correspondan dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, estableciéndose los correspondientes turnos, y la otra mitad durante el resto del año.

2. Con el fin de poder dar el servicio oportuno a nuestros clientes, se acuerda que en ningún mes del año pueda haber menos de un 75% de la plantilla de Post-Venta (RCP Y Mantenimiento).

Los turnos en cualquier caso deberán estar fijados antes del 1 de abril de cada año

## **Artículo 10. Licencias Y Permisos**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, previo aviso siempre que la situación lo permita y siempre con la debida justificación al efecto, tendrán derecho a permiso retribuido en los supuestos y por el tiempo que a continuación se especifican:

### 10.1 Por matrimonio:

- Del trabajador/a: 17 días naturales. Podrán ser disfrutados antes de la fecha del matrimonio.
- De hijos y hermanos: Un día natural.

### 10.2 Por fallecimiento:

- Del cónyuge, descendientes, ascendientes del trabajador y su cónyuge y hermanos del trabajador y su cónyuge: Tres días naturales. Si el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia, previa justificación de distancia, tres días naturales más.





### 10.3. Por enfermedad grave:

- Del cónyuge, ascendientes y descendientes, y hermanos del trabajador y su cónyuge:

Tres días naturales. Cuando en este supuesto el trabajador necesite efectuar desplazamientos al efecto, serán cuatro días naturales. En cualquier caso se considerará el ingreso en Instituciones Sanitarias como enfermedad grave.

### 10.4. Por nacimiento o adopción:

- Tres días laborables. En los supuestos de parto con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.

### 10.5 Por traslado de domicilio habitual:

- Un día natural.

10.6 Por primera comunión de hijos, hermanos, siempre que éstos vivan con el trabajador, que se celebre en día laborable: Un día.

10.7 Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocidos:

- El tiempo indispensable.

10.8 Para acompañamiento de cónyuge o hijo a centros de diagnóstico a instancias del Servicio Andaluz de Salud, cuya localización exceda de los 70 Km. del domicilio del trabajador: un máximo de tres días al año.

10.9 Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (art. 37.3.d) E.T.).

## **Artículo 11. Horas Extraordinarias.**

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

El valor de la hora extraordinaria para el año 2007 será de 15,50 euros para todas las categorías.

El valor de las revisiones realizadas fuera del horario será de 7'75 euros.

## **Artículo 12. Salarios.**



Los salarios de esta Delegación se incrementarán de la siguiente manera:

i. Para el año 2.007 se aplicará el I.P.C. Real más 1% sobre el Salario Convenio y la Antigüedad que venga percibiendo cada uno de los trabajadores afectados por este Convenio. El resto de los conceptos, excepto el Plus de Transporte y el Plus de Peligrosidad que se incrementarán en la forma que se establece específicamente en el Convenio, se incrementarán con el I.P.C. Real de este año, bien entendido que en las cantidades reflejadas en los artículos 8, 11, 18 y 26 del presente Convenio ya se encuentra aplicado el 2% de I.P.C. previsto para este año.

ii. Para los años 2.008 y 2.009 el incremento salarial será el I.P.C. Real de cada año sobre todos los conceptos, excepto sobre el Plus de Transporte y el Plus de Peligrosidad.

iii. Cada año se aplicará inicialmente el I.P.C. previsto, regularizando la posible diferencia a principios del año siguiente con efectos a uno de enero del año anterior.

iv. En el recibo de salarios (nómina) de cada mes se distinguirán los distintos conceptos retributivos establecidos en el Convenio del Metal de la provincia de Cádiz para la pequeña y mediana Industria denominamos “Sueldo Convenio” y “Plus de Peligrosidad”.

v. Igualmente, se distinguirá el “Plus de Transporte” que para el año 2.007 será de 3 euros por día efectivamente trabajado. En el año 2.008 la citada cantidad de 3 euros será incrementada con el I.P.C. Real de ese año y en el año 2.009 la cantidad será de 4 euros por día efectivamente trabajado.

vi. El “Plus de Peligrosidad” se abonará conforme se establece en el artículo 19 del Convenio.

### **Artículo 12 Bis. Antigüedad Consolidada**

Tal y como apareció recogido en el Convenio Colectivo Provincial del Metal para la Pequeña y Mediana Empresa de la provincia de Cádiz, desde el año 2002 no se devengan derechos al cobro del concepto de antigüedad.

Así, todos los trabajadores de Thyssenkrupp Elevadores S.L. afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada a 31 de diciembre de 2001, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible y revalorizándose dicha cantidad con el incremento pactado en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 13. Pagas Extraordinarias.**



El personal de la Delegación de Cádiz percibirá cuatro pagas extraordinarias al año, abonándose de la siguiente manera:

- Dos de ellas en los meses de julio, diciembre, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en el que se devenguen
- Una tercera paga extraordinaria que se abonará en el mes de octubre, devengándose a lo largo de todo al año (de 1 de octubre a 31 de septiembre de cada año).
- Una cuarta paga extraordinaria, la cual se abonará como hasta la fecha, prorrateada durante los 15 pagos del año (12 mensualidades más las otras tres pagas extraordinarias).

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, calculándose para cada trabajador, en función de los siguientes conceptos: Sueldo total según tablas + Antigüedad Consolidada.

#### **Artículo 14. Gratificación Sobre Beneficios.**

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

- Año 2.007:  $C = 6'5 \times B \times 100 \times P$

- Siendo: C= Cantidad bruta a percibir.

B = Beneficios netos auditados.

P = Plantilla total a nivel nacional al 30 de septiembre.

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la Empresa a la fecha del cobro y estar en activo durante la totalidad del ejercicio económico. (1 de Octubre al 30 de Septiembre). Después de transcurrido dicho periodo, los integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la gratificación de beneficios, tendrán derecho en su totalidad al cobro de la mencionada "Paga de beneficios".

En los años 2.008 y 2.009 se aplicará la fórmula que establezca la Empresa a nivel nacional para cada uno de los años.

#### **Artículo 15. Primas.**

Personal del Post-Venta

En tanto en cuanto no exista una nueva fórmula para el cálculo de la prima



aplicable al personal de post-venta, se seguirá aplicando el sistema por el que se venía calculando, incrementadas en los mismos términos que los demás conceptos salariales.

Personal de Montaje

Para el personal de montaje se le liquidará la mencionada prima de acuerdo a la tabla de rendimientos aprobada por la Empresa a nivel nacional.

#### **Artículo 16. Premio 25 Años.**

Cuando el trabajador cumpla veinticinco años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades.

Aquellos empleados que ingresen en la empresa a partir del 16 de marzo de 1.998 no generará el derecho a este premio, tal y como quedó recogido en el pacto de empresa para el año 1.998.

#### **Artículo 17. Dietas.**

Todo trabajador que se desplace por cuenta de la Empresa, se regirá por las siguientes dietas :

AÑO 2.007	
Desayuno	2,54 euros.
Comida	12,90 euros
Cena	12,31 euros.
Varios	3,12 euros.

El hotel (mínimo 2 estrellas) será reservado y abonado por la Empresa a partir del primer día de desplazamiento.

En los años 2.008 y 2.009 se abonarán las cantidades que establezca la empresa a nivel nacional.

El personal perteneciente a Postventa que ponga su vehículo particular a servicio de la Empresa, percibirá el kilometraje en la cuantía establecida por la Empresa a nivel nacional, tal y como se ha venido abonando hasta el día de la fecha.

#### **Artículo 18. Vehículos.**

Los trabajadores que utilicen un vehículo de la Empresa, percibirán en concepto de "Prima Vehículo", la cantidad de 42,44 euros por 11 meses.

Esta prima no se abonará a los trabajadores que se les asignó vehículo a partir del 1.01.97.



La cuantía de la mencionada “prima de vehículo” será actualizada para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo con el I.P.C. Real.

### **Artículo 19. Plus De Peligrosidad.**

Los técnicos cobrarán en concepto de “Plus de peligrosidad” la cantidad de 4’22 euros por día efectivo de trabajo tal y como la venían percibiendo hasta el día de la fecha.

Se pacta que dicha cantidad de 4’22 euros queda fijada con carácter permanente y no será actualizada con la subida salarial fijada en el presente Convenio Colectivo hasta que dicha bonificación, sea alcanzada por la que refleje el Convenio Provincial del Metal para la Pequeña y Mediana Industria de la provincia de Cádiz, en cuyo artículo 15 se establece que los 7,25 euros de bonificación para el año 2.007 (incrementados con el I.P.C. Real del resto de los años) se abonarán, al menos, 12 días al mes a partir del 1 de octubre de 2.008, 15 días al mes a partir del 1 de octubre de 2.009 y 20 días al mes a partir del 1 de julio de 2.010.

Por tanto, mientras la cantidad de 4,22 euros por día efectivo de trabajo en cómputo mensual supere a la correspondiente de aplicar 7,25 euros por los días establecidos para cada uno de los años en el Convenio Provincial del Metal de Cádiz, se mantendrá congelada, abonándose en caso contrario la diferencia entre una y otra.

### **Artículo 19 Bis. Nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajo nocturno será del 30% sobre el salario base señalado en las tablas salariales anexas.

Están excluidos expresamente los trabajos realizados dentro de las 22 a las 6 horas con ocasión de la realización del Servicio 24, dado que en la retribución del mismo se encuentra incluida la mencionada nocturnidad.

### **Artículo 20. Código De Conducta**

#### **20.1 FALTAS Y SANCIONES**

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

#### **20.2 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.

### 20.3 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.

### 20.4 SANCIONES DE LAS FALTAS LEVES

Las faltas leves serán sancionadas:

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

### 20.5 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 un mes.
- 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) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

d) 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.

e) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

f) 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.

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.

## 20.6 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.

## 20.7 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) 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 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 artículo 20.5





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

## 20.8 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

## 20.9 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, éstas 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 21. Seguro De Vida Y Accidentes.**

La Empresa suscribirá una póliza de seguros de vida y accidentes para estos casos, consistente en los siguientes capitales:

- 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.

La empresa facilitará a cada uno de los trabajadores una copia de la póliza en la que se aseguran los anteriores riesgos y capitales asegurados.

## **Artículo 22. Enfermedad/Accidente.**



En caso de baja por enfermedad o accidente, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua hasta el 100% del total del sueldo según tablas, más la antigüedad.

### **Artículo 23. Periodo De Prueba.**

Se acuerda un período de prueba, cuya duración será de 6 meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores. No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el período de prueba será de dos meses para titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional Reglada) y de un mes para titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada).

En cualquier caso, el período de prueba acordado quedará interrumpido en los supuestos de incapacidad temporal.

### **Artículo 24. Horas Sindicales**

La acción sindical en la Empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS - Ley 11/85 de 2 de agosto) así como por lo que en esta materia regule el Estatuto de los Trabajadores.

Se concreta que el crédito de horas mensuales retribuidas para los Delegados de Personal de la Empresa se acumularán en cómputo trimestral, de acuerdo al siguiente baremo:

20 horas para empresas de hasta	100 trabajadores
25 horas para empresas de entre	101 a 250 trabajadores
30 horas para empresas de entre	251 a 500 trabajadores.

Estas horas se podrán acumular en uno o varios de los representantes de los trabajadores sin rebasar el máximo total determinado por la Legislación Vigente, pudiéndose quedar relevado de sus trabajo sin perjuicio de su remuneración.

No se computarán dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la empresa en negociaciones con el empresario, previa notificación fehaciente dirigida el mismo.

Los representantes de los trabajadores que participen en la negociación del convenio colectivo, tendrá derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora.

### **Artículo 25. Jubilación.**

Cese por Jubilación:

La jubilación forzosa, como mediada de fomento y estabilidad en el empleo, se



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

Si perjuicio de lo que antecede, durante la vigencia del Convenio Colectivo, los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial en los términos que se reseñan seguidamente:

Jubilación parcial:

Los trabajadores, al alcanzar la edad de 60 años, y siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la normativa para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial, al amparo de la legislación vigente.

### **Artículo 26. Bolsa De Estudios Y Ayuda A Disminuidos.**

a) Bolsa de estudios:

Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores, la Empresa abonará la cantidad de 10,91 euros por cada hijo mayor de cuatro años de edad, previa justificación de asistencia al centro de enseñanza, durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, y hasta que sea efectiva la gratuidad de la enseñanza.

La bolsa de estudios corresponderá abonarla siempre que exista justificación de la asistencia y de cualquier gasto motivado por la enseñanza, tanto pública como privada, con excepción de los gastos correspondientes a transportes y cuotas de asociaciones de padres de familia.

b) Ayuda a minusválidos:

Asimismo, las empresas ayudarán a todos los trabajadores que tuvieran hijos minusválidos psíquicos y/o físicos con la cantidad de 73,45 euros/mes por cada hijo en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.

En caso de soltero, cabeza de familia, que tenga hermanos minusválidos o en periodo de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en él indicados.

Estas cantidades se incrementarán conforme a lo establecido en el artículo 12 del Convenio.

### **Disposición Final Primera. Comisión Paritaria.**



Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen plantear éstas ante la Comisión Paritaria que estará formada por:

- Por la Representación de la Dirección:

D. ANTONIO MARÍA REY RÍOS.

D. JAVIER RODRIGO HERNÁNDEZ.

- Por los Delegados de Personal:

D. JUAN PEDRO CANCELO VALDERA

D. ANTONIO JESÚS RUEDA SOTO

### **Disposición Final Segunda**

#### **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 establezcan en aquellas disposiciones de carácter general o especial que pudieran resultar de aplicación - Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general o especial - .

### **Disposición Final Tercera**

En el hipotético caso de negociarse un Convenio de Empresa Thyssenkrupp Elevadores de ámbito superior se aplicará este último.

Fdo.: LOS DELEGADOS DE PERSONAL. Fdo.: LA DIRECCIÓN

OPERARIOS CATEGORÍA	Salario Conv.	Plus Transpte	Plus T.P.P.	Total Año
Oficial 1ª	37,94	3	4,22	18.889,31
Oficial 2ª	37,54	3	4,22	18.706,54
Oficial 3ª	36,47	3	4,22	18.219,14
Especialista	36,28	3	4,22	18.130,10

- Para el cálculo anual se han tenido en cuenta 455 días de Salario Convenio y 225 díasde Plus de Transporte y Tóxico, Penoso y Peligroso.

- La cuarta paga extraordinaria a la que se hace referencia en el artículo 13 del

Convenio Colectivo se encuentra prorrateada en el Salario Convenio.

ADMINISTRATIVOS CATEGORÍA	Salario Conv.	Plus Transpte.	Total Año
Oficial 1ª- A .	1.546,19	3	23.867,85
Oficial 1ª-B	1.415,38	3	21.905,70
Oficial 1ª-C	1.305,17	3	20.252,55
Oficial 2ª-A	1.217,62	3	18.939,30
Oficial 2ª-B	1.157,88	3	18.043,20
Auxiliar Adtvo.	1.082,74	3	16.916,04

- El Salario Convenio reflejado en Tablas es de importe mensual y se abona 15 veces al año.

- Para el cálculo anual se han tenido en cuenta 225 días de Plus de Transporte.

- La cuarta paga extraordinaria a la que se hace referencia en el artículo 13 del Convenio Colectivo se encuentra prorrateada en el Salario Convenio.