

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

- 51** *RESOLUCIÓN de 25 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada” (código número 2815092).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, día 5 de octubre de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer; esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 25 de enero de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN, S.L.

CONVENIO COLECTIVO CENTRO

AÑOS: 2009 – 2010 – 2011

CAPÍTULO PRIMERO**ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO PERSONAL.**

- 1.1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda la plantilla de la Empresa THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN S.L. adscrita a su Centro de Trabajo de Madrid.
- 1.2. Ello no obstante, aquellas personas que por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o razones de orden histórico/personal, tengan reconocidas sus condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el Convenio, se considerarán excluidas de éste en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas en los restantes. Cuando estas condiciones económicas individuales supongan en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del Convenio, el incremento salarial que en éste se establezca solo será vinculante sobre lo que sería retribución de Convenio y no sobre el resto.
- 1.3. Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio, manteniéndose estrictamente “**AD PERSONAN**” 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 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a la Comunidad Autónoma de Madrid.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de publicación en el BOE, siendo su vigencia desde el 1.01.09 hasta el día 31.12.2011, y quedará prorrogado tácitamente por periodos 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 4º.- 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 ésta, 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, serán consideradas globalmente y en su conjunto y por un periodo 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 Convenio en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose mientras tanto, las normas del anterior Convenio Colectivo.

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 5º.- JORNADA.

Se pacta 1.745 horas efectivas para los años 2009, 2010 y 2011, todas ellas distribuidas según los calendarios anuales compensados y pactados que se reflejan en el anexo correspondiente.

ARTÍCULO 6º.- CALENDARIO LABORAL.

- 6.1. Antes del primero de enero de cada año, la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con la Representación de las trabajadoras y trabajadores, elaborará el calendario laboral para el año siguiente, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales, puentes y el período de vacaciones.
- 6.2. Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado dicho calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán el nuevo calendario o las modificaciones al mismo.
- 6.3. La Dirección de la Empresa dará copia de todos los calendarios laborales al Comité de Empresa.
- 6.4. En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el calendario laboral unilateralmente.

ARTÍCULO 7º.- VACACIONES ANUALES.

- 7.1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta 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 devenguen. Los que cesen o ingresen dentro del citado período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.
- 7.2. La retribución correspondiente a vacaciones se abonará, respectivamente, al personal operario/a, incrementada con el promedio de primas percibidas durante los cinco meses anteriores a aquel en que se disfruten.
- 7.3. El disfrute de las vacaciones tendrá lugar en el mes de agosto. No obstante, la Dirección de Empresa, antes del 30 de abril y de acuerdo con el Comité, indicará las personas que por circunstancias especiales no pudieran disfrutar de vacaciones en dicho mes; en cuyo caso, las disfrutarán durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.
Cuando estas circunstancias especiales que impidan para un número determinado de trabajadoras o trabajadores disfrutar de sus vacaciones en el mes de agosto, surjan con posterioridad al 30 de abril, la Dirección establecerá con el Comité su posible necesidad y la posible indemnización que, en su caso, pudieran proceder atendiendo a los perjuicios causados.
- 7.4. La trabajadora o trabajador que desee disfrutar vacaciones fuera del período oficial podrá hacerlo previa autorización de la Dirección, siempre y cuando no exceda de nueve días naturales (en caso de disfrutar días sueltos no podrán ser más de siete días y en este caso, se computarán nueve días disfrutados). Para poder disfrutar estos días, se tendrá que solicitar a la Dirección con un mínimo de quince días.
- 7.5. En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de sustitución por compensación económica, ni supondrá la realización de una jornada anual menor que la pactada.

ARTÍCULO 8º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El personal de THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN, S.L., afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos y por los tiempos que a continuación se indican:

- 8.1 Por matrimonio o pareja de hecho:
 - a) La trabajadora o trabajador, 18 días naturales.
 - b) De padres, madres, hermanos/as o hijos/as, o afines, el día de la boda.
- 8.2 Por divorcio o separación de la trabajadora o trabajador:
 - Dos días hábiles.
- 8.3 Por fallecimiento:
 - a) De cónyuge, compañero/a, padre, madre o hijos/as, cuatro días naturales.
 - b) De hermanos/as, dos días naturales.
 - c) De abuelos/as y nietos/as, dos días naturales.
 - d) De padres, hermanos/as o hijos/as políticos, dos días naturales.
 - Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, cada uno de estos supuestos, se ampliarían dos días naturales más.
- 8.4 Por enfermedad grave, intervención quirúrgica con internamiento, o por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
 - a) De cónyuge, compañero/a o hijos/as, tres días naturales.
 - b) De padres, hermanas/os o afines hasta segundo grado, dos días naturales.
 - Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, cada uno de estos supuestos, se ampliaría dos días naturales más.
- 8.5 Por intervención quirúrgica sin internamiento de cónyuge o hijas/os, o visitas a urgencias:
 - Un día natural.
- 8.6 Por maternidad/paternidad natural o adoptiva:
 - Tres días naturales, de los que al menos, dos serán hábiles. (Con desplazamiento fuera de la provincia, dos días naturales más).
- 8.7 Por traslado de domicilio:
 - Un día natural.
- 8.8 Por citación oficial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables, y/o judicial, mediante presentación del oportuno boletín de citación, salvo que pueda resarcirse de la pérdida de retribución y siempre que no resultase judicialmente culpable:
 - El tiempo indispensable.
- 8.9 Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional reconocido:
 - El tiempo indispensable.
- 8.10 Por asistencia a consulta médica de la S.S., debidamente justificada:
 - El tiempo indispensable.

- 8.11 Por acompañamiento de hijas/os menores de 14 años a consulta de pediatría o especialista, siempre que el padre y la madre trabajen, debidamente justificada, igualmente para padres/madres impedidos/as y/o mayores de 75 años.
- El tiempo indispensable.
- 8.12 Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal derivado del desempeño de un cargo público y electo:
- El tiempo indispensable.
- 8.13 En caso de fallecimiento de una compañera/o, o de sus padres/madres, cónyuge o hijos/hijas:
- Podrá asistir al sepelio una comisión compuesta por un máximo de cinco personas (que deberán ser las más allegadas, que contarán con permiso retribuido por esta circunstancia).
- 8.14 De lactancia:
- Una hora de permiso retribuido al comienzo o finalización de la jornada, durante los primeros 10 meses desde el nacimiento. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Asimismo, no podrán disfrutarlo el padre y la madre a la vez, por lo que uno de ellos, deberá hacer renuncia expresa de su disfrute.
 - Tendrán la consideración de consulta médica de especialista, la asistencia a sesiones de preparación y ayuda al parto.
- 8.15 De concurrir circunstancias excepcionales que a juicio del interesado o del Comité de Empresa, pudieran hacer insuficientes, en algún caso, los días de permiso previstos para cada supuesto o en caso de supuestos distintos a los aquí contemplados, la Dirección Social podrá autorizar la ampliación de dichos períodos, o la concesión de soluciones alternativas por el tiempo que juzgue necesario en cada caso particular y en función de las circunstancias concurrentes.

ARTÍCULO 9º.- PERMISOS SIN RETRIBUIR.

La trabajadora o trabajador, con hijas/os menores de 9 años, familiares enfermos hasta segundo grado de consanguinidad, o que cursen estudios académicos, podrán obtener una reducción de su jornada laboral diaria o semanal, de hasta un máximo del 50%, con un descuento salarial proporcional a la reducción de jornada obtenida.

ARTÍCULO 10º.- EXCEDENCIAS.

Para atender al cuidado de cada hijo/a, las trabajadoras o trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija/o, 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.

La excedencia por cuidado de hijo/a constituye un derecho individual de los trabajadores/trabajadoras, hombres o mujeres, y, sólo en el caso de que dos trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y sólo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, la empresa podría limitar su ejercicio simultáneo.

Los sucesivos hijos/as dan derecho a un nuevo período de excedencia de tres años que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Igualmente en los supuestos de hijos/as o familiares a cargo hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se encuentren incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica, se podrá obtener una excedencia por un período no superior a tres años. En ambos supuestos y durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, ésta tendrá la consideración de excedencia forzosa a todos los efectos.

En los supuestos de excedencia forzosa, se garantizará durante todo el tiempo que dure ésta, la reserva del puesto de trabajo, puesto que sólo podrá ser cubierto de forma interina mediante contratación externa o suplencia interna. Asimismo, dicho período será computado a efectos de antigüedad.

En los supuestos de excedencia voluntaria, la trabajadora o trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

La petición de excedencia, sea voluntaria o forzosa, será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla y la Empresa dará recibo de la presentación. La concesión de la excedencia por parte de la Empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la Empresa con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la Empresa estará obligada a acusar recibo del mismo.

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

Se concederá la excedencia forzosa a las trabajadoras o trabajadores designadas/os o elegidas/os para el desempeño de un cargo público representativo o para el ejercicio de funciones sindicales representativas, que así lo soliciten. La reincorporación, en este caso, se notificará en el plazo de un mes a partir de 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 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señale la Legislación Vigente, será de aceptación voluntaria por parte de la trabajadora o trabajador, salvo que se trate de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso, serán de prestación obligatoria.
2. La determinación del carácter de fuerza mayor de las horas extraordinarias se efectuará en cada caso por la Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia, que estará integrada por tres miembros/as del Comité de Empresa y tres miembros/as de la Dirección y que tendrá como función, además de la anteriormente reseñada, el análisis de las horas extraordinarias realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formalización de propuestas para su reducción o supresión. Esta Comisión se reunirá mensualmente, debiendo ser fijos, al menos, un miembro/a del Comité y uno/a de los vocales que actúe en nombre de la Dirección.
3. El derecho a compensación específica por realización de horas extraordinarias será incompatible con la percepción de pluses de mando, disponibilidad, complementos de puesto y mayor dedicación o, en general, con cualesquiera otros complementos salariales o extrasalariales que se perciban en razón a una no sujeción específica a un horario rígido preestablecido, o a la imposibilidad de constreñir a este la realización de un trabajo o función.
4. Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fuesen necesarias realizar dentro de los límites legales, se compensarán en metálico, salvo que por acuerdo entre la dirección de la Empresa y la trabajadora o trabajador se pactara su disfrute en descanso. Asimismo, toda hora extraordinaria que supere los límites legales se compensará únicamente con su disfrute en descanso.
5. Toda hora extraordinaria deberá haber sido previamente autorizada por la Comisión de Seguimiento de las mismas en cada centro, sin que en ningún caso, pueda autorizarse ni consiguientemente compensarse con arreglo al presente régimen, fracciones de tiempo inferiores a media hora.

6. En caso de discrepancias por parte de la trabajadora o trabajador acerca del carácter de fuerza mayor de las horas extraordinarias, que en un momento dado debiera realizar y de su consiguiente obligatoriedad, se estará a lo que para este supuesto determine la Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia.
7. Durante el tiempo de descanso compensatorio que pudiera proceder por realización de horas extraordinarias (de haberse acordado esta fórmula de compensación entre Empresa y trabajador/a), se percibirá en concepto de prima el rendimiento medio obtenido en el mes inmediato anterior a aquel en que tuviera lugar el descanso, sin que proceda en dicho mes descuento alguno por esta circunstancia de la Prima de Asistencia y Puntualidad.
8. Las puntas de trabajo que puedan surgir en un momento dado se intentarán abordar, dando carácter preferente a la contratación de personal eventual, de tal manera, que se recurra a la realización de horas extraordinarias después de haber analizado previamente dicha posibilidad y su conveniencia.
9. **TRABAJOS ESPECIALES.** Aquellos trabajos especiales que pudieran surgir de forma puntual y que por su propia naturaleza, aconsejen una fórmula de retribución diferente de la contemplada en Convenio, deberán ser planteados a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia de Horas Extraordinarias, con el fin de que ésta decida la solución a dar en cada caso, en función de las circunstancias.
10. Cuando por acuerdo entre Empresa y trabajador/a las horas extraordinarias fueran compensadas por descanso, éste se disfrutará a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria, ó 2 horas, cuando se hubieran realizado en días no laborables.
11. Dado el especial carácter de sus funciones y del espíritu de responsabilidad que ha de caracterizarle, el personal comprendido en las Tablas 1, 2 y 5 del presente Convenio, queda excluido del régimen de compensación específica de realización de horas extraordinarias, al contemplarse esta eventualidad, en la globalidad de su emolumentos tal y como hasta ahora ha venido sucediendo.

CAPÍTULO TERCERO

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 12º.- SUELDOS Y JORNALES.

Los salarios del personal estarán constituidos por los siguientes conceptos:

- a) **Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa.**
- b) **Primas e Incentivos.**
- c) **Antigüedad.**

Los valores resultantes para los indicados conceptos, son los que se desglosan en las tablas salariales que al presente Convenio se acompañan.

RECIBO DEL SALARIO. El recibo del salario se confeccionará detallando los conceptos fijos de los variables, siendo materia de negociación de las partes, su hipotética modificación.

En el recibo salarial, se liquidarán mensualmente (meses naturales) los conceptos de: **Salario, Antigüedad, Jefe/a de Equipo, Locomoción, Plus Asistencia**, mientras que los conceptos variables se liquidan a partir del día 16, hasta el día 15 del mes siguiente, siendo los más frecuentes: **Primas, Turnos, Horas Extras, Peligrosidad, Toxicidad, Dietas, Kilómetros, Ayuda Comida, Gastos, etc.**

ARTÍCULO 13º.- SUELDO BASE.

El sueldo base de cada trabajador/a, será el que con tal carácter se refleja para cada categoría en las Tablas Salariales que en el presente Convenio se acompañan. Esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

- **Antigüedad, Pluses de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad y Nocturnidad.**

El cálculo del Plus de Jefe/a de Equipo, se efectuará sobre la suma de los conceptos **Sueldo Base + Antigüedad**.

ARTÍCULO 14º.- PRIMAS**1.º M.O.D.**

La prima del personal de M.O.D. se abonará de acuerdo con los valores de las tablas que figuran en el Anexo nº I.

2.º M.O.I.

Esta prima será de aplicación al personal de M.O.I. y su importe se calculará con arreglo a la tabla que figura en el Anexo II.

3.º- CARENCIA DE INCENTIVO.

Se aplicará de acuerdo con los valores que figuran en las tablas según Anexo III.

ARTÍCULO 15º.- ANTIGÜEDAD.

El personal afectado/a por el presente Convenio, percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico, por cada cuatrienio de servicio, equivalente al 4,5% del sueldo base correspondiente a la categoría en que esté clasificado con arreglo a las Tablas que se adjuntan; comenzando a devengarse cada cuatrienio el 1 de enero de cada año, para el personal que haya ingresado en el primer semestre del mismo.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria.

ARTÍCULO 16º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Los/las trabajadores/as, percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose los días 15 de julio y 15 de diciembre, para toda la plantilla.

Estas pagas se calcularán para cada trabajador/a en función de los siguientes conceptos:

- **Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa + Antigüedad.**

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

GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA.

El personal afectado/a por este convenio percibirá en la nómina de octubre una gratificación extraordinaria consistente en 6 días de salario y se abonarán sobre la base de la suma de los siguientes conceptos:

Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa .

El devengo de esta paga será del 1 de octubre al 30 de septiembre y proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 17º.- COMPLEMENTO PAGAS EXTRAS-OPERARIOS/A S.

Este concepto queda establecido en **174,91 €** por paga (junio y diciembre).

ARTÍCULO 18º.- GRATIFICACIÓN SOBRE BENEFICIOS.

Los/Las 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 2.009 | C = | $\frac{6'50 \times B}{100 \times P}$ |
|-----------|-----|--------------------------------------|

| | | |
|-----------|-----|--------------------------------------|
| AÑO 2.010 | C = | $\frac{6'50 \times B}{100 \times P}$ |
|-----------|-----|--------------------------------------|

| | | |
|-----------|-----|--------------------------------------|
| AÑO 2.011 | C = | $\frac{6'50 \times B}{100 \times P}$ |
|-----------|-----|--------------------------------------|

- SIENDO: C = CANTIDAD BRUTA A PERCIBIR.
B = BENEFICIOS NETOS AUDITADOS.
P = PLANTILLA TOTAL EN EL ÁMBITO NACIONAL DE LA EMPRESA A 30 DE SEPTIEMBRE.

Durante cada uno de los 3 años de vigencia del presente convenio (2009, 2010 y 2011), como mínimo se garantiza lo percibido por este concepto en febrero del año 2006 (**860,94 €**).

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la Empresa en la fecha de cobro. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la Empresa a lo largo del ejercicio económico, cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

ARTÍCULO 19º.- PLUSES DE TURNICIDAD, NOCTURNIDAD, R ELEV O Y JORNADAS ESPECIALES.

Todos/as los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio y durante la actual normativa de jubilación (65 años cumplidos para el 100 % de jubilación), quedarán exentos/as de realizar jornadas o turnos nocturnos, si así lo deciden, cuando: tenga menos de 20 años de edad o tengan más de 60 años de edad.

Según recomendación de la Organización Mundial de la Salud, siempre que sea posible, no se mantendrá a ningún/a operario/a en horario nocturno más de 10 años consecutivos.

TURNOS.

1. El personal que estando trabajando a turno realice su jornada dentro del turno de tarde, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de **10,54 €**.
2. El personal que realice su jornada durante el turno de noche, además del plus de nocturnidad, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de **27,20 €**.

3. El personal que eventualmente pueda quedar adscrito/a a régimen de dos o tres turnos, percibirá además de los anteriores pluses de tarde y noche, cuando correspondan, un plus de relevo por cada jornada efectiva de trabajo en dicho régimen, la cantidad de **10,82 €**.
4. Todo el personal adscrito/a al régimen de turnos, realizará una jornada diaria resultante de reducir en 15 minutos la jornada.
5. Anualmente, de acuerdo con el Comité y con los/las trabajadores/as implicados/as, la Empresa confeccionará la relación de trabajadores/as adscritos/as al régimen de turnos, percibiendo este colectivo la cantidad establecida para el plus de relevo.
6. Se entenderán a estos efectos por horas nocturnas las comprendidas entre las 22,00 horas de un día y las 6,00 horas del día siguiente.

ARTÍCULO 20º.- PRIMA DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Este concepto queda establecido en la cantidad de **18,96 €** mensuales, que percibirán solo aquellos/as trabajadores/as que no hayan tenido a lo largo del mes de que se trate, mas de dos faltas de puntualidad, tanto a la entrada como a la salida, ni mas de 2,5 horas de absentismo en el mes, ya sea justificada o no. Esta prima no se abonará en el mes de vacaciones.

A los efectos de cobro de esta prima, se considerarán faltas de puntualidad en la entrada sólo aquellas que rebasen el margen de cortesía (cinco minutos diarios, un máximo de tres días al mes), que en la actualidad viene aplicándose. Antes de aplicar esta fórmula, se analizarán los casos que hubiera con el Comité de Empresa.

No se computarán a efectos de descuento los permisos que se recuperen con autorización de la Empresa. Esta prima no será de aplicación a las personas que hagan uso del horario flexible.

ARTÍCULO 21º.- LOCOMOCIÓN.

Todo/a trabajador/a, cuyo domicilio esté ubicado a una distancia superior a (1) Km. de su centro de trabajo, percibirá el importe del «bono transporte», en función del tipo de bono, necesario en cada caso.

CAPÍTULO CUARTO.

AYUDAS POR VEHÍCULO

ARTÍCULO 22º.- AYUDA DE VEHÍCULO.

Kilometraje. En aquellos desplazamientos por cuenta de la Empresa, que deban realizarse con vehículo propio, se abonará al interesado/a la cantidad de **0,36 €/Km.** recorrido. Este importe se revisará todos los años, de acuerdo al siguiente criterio:

- El 50 % en función del IPC y el otro 50%, en función de la variación en más o en menos que experimente anualmente los precios de la gasolina. (Referencia en ambos casos del año anterior).

CAPÍTULO QUINTO**FONDO SOCIAL****ARTÍCULO 23º.- FONDO SOCIAL.**

El Fondo Social administrado por el Comité se fija para el año 2.009 en **10.000,00 €**, que se distribuirá en los siguientes conceptos:

| | |
|--|--------------------|
| a) Ayuda por hijos/as disminuidos/as | ----- |
| b) Ayuda de estudios | ----- |
| c) Actividades Socio Culturales | ----- |
| d) Comité de Empresa | ----- |
| | |
| • TOTALES | 10.000,00 € |

ARTÍCULO 24º.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

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

AÑOS 2009, 2010 Y 2011.

- 15.866 € en el caso de fallecimiento por causas naturales.**
- 27.767 € en caso de fallecimiento por accidente.**
- 31.732 € en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.**

ARTÍCULO 25º.- SUBVENCIÓN COMIDA.

Aquellos/as trabajadores/as, que bien por tener que realizar horas extraordinarias en días determinados, o por prestar sus servicios en régimen de jornada partida, tuvieran que trabajar por la tarde, percibirán en concepto de subvención de comida, la cantidad de 8,66 euros.

Esta cantidad tiene carácter de suplido por los gastos que tuviera la trabajadora o trabajador por el motivo expuesto en el párrafo anterior; por lo que la percepción de esta subvención requerirá que el personal realice su comida fuera del recinto de trabajo.

ARTÍCULO 26º.- COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MATERNIDAD O PATERNIDAD

En caso de enfermedad, accidente o maternidad, la Empresa complementará las percepciones que para estos casos abona la Seguridad Social, en las siguientes cuantías:

- Hasta el 100% del salario que tenga asignado la trabajadora o trabajador, entendiéndose por éste, la suma de los conceptos:
 - Salario Base + Plus Convenio + Complemento Empresa + Promedio de Prima + Antigüedad.**

Todo trabajador/a en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral, tiene la obligación de hacer llegar a la Empresa el correspondiente parte de baja al día siguiente de su obtención.

En los casos de baja de menos de tres días de duración, deberá pedirse al médico correspondiente el parte de baja y alta.

CAPÍTULO SEXTO

DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 27º.- COMITÉ DE EMPRESA.

La representación de los/las trabajadores/as en THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN, S.L., estará asumida por el Comité de Empresa y la representación la tendrán un/una Presidente y un/una Secretario/a, y cuyas FUNCIONES, serán las siguientes:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente sobre evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, situación de la producción, ventas, programa de producción y evolución probable del empleo de la misma.
2. Conocer el balance fin de ejercicio (una vez aprobado por la Junta de Accionistas), cuenta de resultados y Memoria de la Sociedad.
3. Emitir informe previo sobre las decisiones a adoptar en las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquellas.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Cualquier tipo de transformación que afecte al estatus jurídico de la Empresa, e incida sobre su volumen de empleo.
4. Conocer todos los contratos laborales que se utilicen y obtener una copia de los que se realicen, así como las prórrogas de los mismos y los finiquitos.
5. Negociar con la Dirección las condiciones generales y particulares del Convenio Colectivo.
6. Conocer, trimestralmente, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que se utilicen.
7. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando en su caso, las acciones legales correspondientes.
8. Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o el incremento de la productividad.
9. Estudiar conjuntamente con la Dirección, otras posibles vías de homologación más amplias.
10. Recibir información sobre cualquier asunto de trascendencia general de la Empresa, que pudiera no estar recogido en las anteriores funciones.

11. El 15 de enero de cada año, la Empresa comunicará por escrito al Comité, el Organigrama Jerárquico y Funcional de la empresa.

Igualmente, caso de producirse modificaciones en dicho Organigrama, con posterioridad a dicha fecha, se pasará comunicación al Comité de dichas modificaciones.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ

El comité de empresa, estará constituido por el número de integrantes a que se refiere el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores o Trabajadoras, en función de la plantilla del mismo, salvo que se pacte otra composición diferente.

ASAMBLEAS EN HORAS DE TRABAJO.

El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en horas de trabajo, que serán retribuidas siempre que no excedan de un total de 4 horas al año en el que haya negociación de convenio y 2 horas cada uno de los otros dos años restantes, dichas horas no serán acumulables.

DELEGADAS O DELEGADOS SINDICALES.

Las Centrales Sindicales con representación en la Empresa tendrán derecho a nombrar a un Delegadas o delegados Sindicales, con las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

GARANTÍAS SINDICALES.

Los/las miembros/as del Comité de Empresa, contarán con las mismas garantías reconocidas por el estatuto de los/las trabajadores/as en su artículo 68. Asimismo, el Comité de Empresa tendrá derecho a un local para ejercer su labor que, por el momento, podrá no ser de uso exclusivo, así como a la utilización de los tablones de anuncios existentes al efecto, a fin de posibilitar una fácil comunicación con los/las trabajadores/as.

Cada componente del Comité de Empresa, contará con 40 horas mensuales para realizar la actividad sindical correspondiente, retribuida según lo previsto en la Legislación Vigente, que podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la Dirección Social.

CUOTAS SINDICALES.

A solicitud de los trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los/las trabajadores/as interesados/as en la realización de tal operación, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección, expresando con claridad la orden de descuento, la Central o sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. Esta solicitud, podrá ser revocada individualmente y por escrito en cualquier momento, al Delegado o delegada Sindical de la Central correspondiente.

ARTÍCULO 28º.- COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO.

Los/las componentes de este Comité Europeo, tienen las competencias reconocidas en la Directiva Comunitaria de referencia 94/0113, de fecha 13 de abril de 1994, ratificada por el acuerdo suscrito entre la Dirección de Thyssen A.G. y el Comité de Empresa de ThyssenKrupp A.G. de fecha 3 de noviembre de 1999.

CAPÍTULO SÉPTIMO

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

ARTÍCULO 29º.- PRINCIPIOS GENERALES.

Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la salud y Seguridad laboral en el trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así las posteriores normas, que al amparo de esta ley se desarrollen.

Todas las trabajadoras o trabajadores de la Empresa son objeto y sujeto de la salud laboral y la seguridad, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud Laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de las tareas a realizar.

Corresponde a la Dirección, la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la Empresa en la realización de la mejora de la Salud Laboral y, con la cooperación y participación de las trabajadoras o trabajadores y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes. Asimismo, será responsable y garantizará la salud y seguridad de las trabajadoras o trabajadores de las contratas, bien por sus medios o exigiendo a las empresas que le trabajan, unos medios de seguridad y protección para dichos trabajadores/as equiparables a los suyos.

ARTÍCULO 30º.- COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD.

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.

Este Comité estará compuesto por 6 miembros/as, de los cuales, el 50% estará formado por los/las representantes de los trabajadores/as y el otro 50% por representantes de la Dirección.

Como mínimo, una vez al mes celebrarán reunión, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera. En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, las Delegadas o Delegados Sindicales.

Asimismo, podrá participar personal técnico sobre seguridad de la Empresa, trabajadores/as de la empresa o personal técnico en prevención ajeno a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

Serán competencias de dicho Comité las incluidas en el Art. 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Este comité tendrá las siguientes competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

30.1 DELEGADAS O DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Las Delegadas o delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las Delegadas o delegados de Prevención serán designados por y entre los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Serán competencias y facultades del Delegado/a de Prevención, las incluidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

30.2 REGLAMENTO COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

30.2.1 El presente reglamento se acuerda al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y concretamente en su artículo 38.2, que prevé la adopción por el propio C.S.S. de sus normas de funcionamiento.

30.2.2 Dada su calidad de órgano paritario y colegiado de participación, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y con representación de ambas partes.

El cargo de la Presidencia recaerá en un/una representante de la Empresa y la Secretaría, en uno/una de las delegadas o delegados de Prevención, a propuesta de las partes respectivas.

30.2.3 El C.S.S., como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de Prevención en la Empresa y especialmente en las siguientes cuestiones:

- a) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
- b) La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
- d) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
- e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad.
- f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
- g) La designación por el empresario de trabajadores para ocuparse de funciones preventivas, la determinación de dichas funciones o la evaluación de su cumplimiento.
- h) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el art. 22.4, de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- i) Cualesquiera otras medidas relacionadas con la organización de la prevención por la Empresa.
- j) Por el acuerdo entre las partes, podrá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.

30.2.4 Para el ejercicio de sus funciones el C.S.S. tiene las siguientes competencias y facultades:

- a) Realizar las visitas a los puestos de trabajo que considere oportuno con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.

- b) Conocer toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- c) Conocer cuantos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
- d) Conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención.
- e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.
- f) Promover y participar en investigaciones de forma paritaria sobre:
 - Evaluación y control de riesgos.
 - Incidencia de daños derivados del trabajo.
 - Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
 - El control del cumplimiento de las Normas y Reglamentaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.
- g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre el riesgo y daño.
- h) Promover la participación y la colaboración de los/las trabajadores/as en la prevención de riesgos, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- i) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.
- j) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros acompañándola durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas, a dichas inspecciones asistirán las dos partes representadas en el C.S.S.
- k) Vigilar y hacer cumplir las normas y medidas de seguridad propias de la Empresa, como las reglamentadas, a todas las subcontratas que trabajen con esta Empresa.

30.2.5 FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA Y LA SECRETARÍA.

DE LA PRESIDENCIA:

- a) Llevar la responsabilidad en todo lo concerniente al cumplimiento de esta normativa en los aspectos que hacen referencia al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- b) Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- c) Enviar acta y dar información a la Dirección de los temas tratados y los acuerdos adoptados en cada reunión, así como el número de accidentes y de los riesgos y medidas adoptadas.
- d) Fomentar la colaboración de todos/as los/las responsables de los distintos departamentos de la Empresa, en la observancia y en la práctica de las medidas de seguridad y de prevención en general.
- e) Solicitar al Servicio de Prevención aquellas actuaciones que se consideren necesarias, en el ámbito de sus funciones.
- f) Designar cometidos concretos cuando así se estime, entre los miembros del Comité.

DE LA SECRETARÍA:

- a) Elaborar el Acta.
- b) Llevar toda la documentación y correspondencia que se refiera a cuestiones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- c) Comunicar en cualquier momento a la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los temas que se consideren de carácter urgente.
- d) Trasmirir a todos/todas los/las miembros/as del Comité de Seguridad y Salud Laboral:
 1. Las convocatorias que dispone la Presidencia del mismo.
 2. Las Actas de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
 3. Los informes técnicos relacionado con el C.S.S.L.

30.2.6 DELEGADAS O DELEGADOS DE PREVENCIÓN:**COMPETENCIAS Y FACULTADES:**

- 1) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- 2) Promover y fomentar la cooperación de los/las trabajadores/as en la ejecución de esta normativa.
- 3) Formar parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- 4) Ser consultados/as, con la debida antelación, a la adopción de las decisiones relativas a:
 - a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos laborales de la empresa.
 - c) Procedimientos de información y documentación que lleven a los/las trabajadores/as a un conocimiento de los riesgos a los que está expuesto y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como, de los Planes de Emergencia y Evacuación de la empresa o centro de trabajo.
 - d) Procedimiento de información y documentación relativa a la planificación de la acción preventiva, criterios de evaluación de riesgos, resultados periódicos de las condiciones de trabajo y procesos productivos, medidas de protección, práctica de los controles del estado de salud de los/las trabajadores/as y conclusiones de los mismos, accidentes, incidentes, enfermedades profesionales, enfermedades laborales y enfermedades repetitivas.
 - e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva de la empresa.
 - f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as.
- 5) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la Normativa y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- 6) Están facultados para acompañar a los/las técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los/las inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la Normativa vigente, pudiendo formular ante ellos/ellas las observaciones que estimen oportunas.
- 7) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- 8) Ser informados/as sobre los daños producidos a la salud de los/las trabajadores/as, una vez que tenga conocimiento de ello la empresa. Las Delegadas o Delegados de Prevención podrán presentarse aun fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer la circunstancia de los mismos.
- 9) Realizar visitas a los puestos de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

GARANTÍAS:

1. Será de aplicación lo previsto en el art. 68 del E.T. en materia de garantías a las Delegadas o Delegados de Prevención, en su condición de Representante de la plantilla.
2. El tiempo utilizado por las Delegadas o Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de representación, a efectos de crédito de horas mensuales retribuidas, si bien será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como el invertido en cualquier otras reuniones convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.

En todo caso, sobre disposición de tiempo para el desarrollo de la actividad preventiva de las Delegadas o Delegados de prevención, se estará a lo pactado en la negociación colectiva.

3. La Empresa proporcionará a las Delegadas o Delegados de Prevención los medios y la formación en materia de prevención que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo recaer su coste, en ningún caso sobre el Delegado/a de Prevención.

SIGILO:

Será de aplicación en materia de sigilo para las Delegadas o Delegados de Prevención lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los/las Trabajadores/as, en cuanto a la información a las que pudiera tener acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

- 30.2.7 Tanto las convocatorias como los acuerdos del C.S.S. deberán ser objeto de publicidad entre los/las trabajadores/as de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas al C.S.S. bien personalmente o por escrito, a través de las Delegadas o Delegados de Prevención.
- 30.2.8 Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al C.S.S. un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:
 - a) Nivel de aplicación y resultados del plan de prevención.
 - b) Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
 - c) Análisis del control estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - d) Evolución de la siniestralidad.

30.2.9 Las Delegadas o Delegados de Prevención de empresa que desarrollen su trabajo en un mismo centro podrán incorporarse al C.S.S. de la empresa principal como miembros/as de pleno derecho mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades o, en todo caso, se celebrará una reunión inicial conjunta de coordinación con asistencia de representantes de empresarios/as y trabajadores/as de dicha empresa así como las reuniones periódicas que se consideren necesarias.

30.2.10 En las reuniones del C.S.S. podrán participar por iniciativa propia y con voz pero sin voto las Delegadas o Delegados Sindicales y los/las responsables de prevención de la empresa.

En idénticas condiciones podrán participar, a solicitud de alguna de las partes y en relación con los temas objeto de debate, asesores/as internos/as o externos/as a la empresa o trabajadores/as de la propia empresa.

30.3 ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD COMÚN.

A todo/a trabajador/a que al pasar por un Tribunal Médico se le conceda una Invalidez Total como consecuencia de accidente y/o enfermedad profesional o común para su puesto de trabajo habitual, la Empresa procurará proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, en función de la nueva situación físico laboral de la trabajadora o trabajador. En el caso de que la Invalidez total fuese solamente derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y la Empresa no pudiera proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, la trabajadora o trabajador causará baja en la Empresa, indemnizándole con la cantidad de:

| | | |
|------------|-------|--|
| • AÑO 2009 | | 9.199 €, si la trabajadora o trabajador tiene menos de 55 años. 6.899 €, si la trabajadora o trabajador tiene más de 55 años. |
| • AÑO 2010 | | 9.500 €, si la trabajadora o trabajador tiene menos de 55 años. 7.150 €, si la trabajadora o trabajador tiene más de 55 años. |
| • AÑO 2011 | | 9.500 €, si la trabajadora o trabajador tiene menos de 55 años. 7.150 €, si la trabajadora o trabajador tiene más de 55 años. |

- No se tendrá derecho a esta indemnización si la trabajadora o trabajador rechazara el puesto que la Empresa le ofreciera, salvo que se trate de un acuerdo entre la Empresa y la trabajadora o trabajador. Si como consecuencia de la revisión de su situación por mejoría la trabajadora o trabajador se reincorporase a la Empresa, éste estará obligado a reintegrar el 75% de la indemnización.

CAPÍTULO OCTAVO

CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 31º.- SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN.

A efectos de la información a la representación de las trabajadoras o trabajadores sobre previsiones de contratación, altas, bajas, modificaciones, subcontratación, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente, sobre derechos de información de los Representantes de las trabajadoras o trabajadores en materia de contratación.

ARTÍCULO 32º.- PREAVISO EN CASO DE BAJA VOLUNTARIA.

Si la trabajadora o trabajador deseara causar baja voluntaria en la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días, excepto cuando se tratase de

titulados/as medios y superiores, que deberán preavisar con una antelación mínima de uno y dos meses, respectivamente.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la trabajadora o trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

ARTÍCULO 33º.- FINIQUITOS.

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a que corresponden.

La Dirección de la Empresa entregará el recibo finiquito en un plazo de 72 horas a contar desde la fecha de rescisión del contrato, pudiendo intervenir la Representación de las trabajadoras o trabajadores, si así se solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignarán.

ARTÍCULO 34º.- CONTRATO DE FORMACIÓN POR APRENDIZAJE.

No es intención de la Empresa, hacer uso de este tipo de contratos, no obstante si tuviera que utilizarlo, sería preceptiva la negociación previa con el Comité de Empresa, de las condiciones que regulen este tipo de contratos.

ARTÍCULO 35º.- CONTRATO EVENTUAL.

La contratación de duración determinada se reducirá a los supuestos de acumulación de tareas, exceso de pedidos, necesidades extraordinarias o excepcionales, cuando excedan de la capacidad productiva de la plantilla.

La duración total de estos contratos no podrá superar los seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Extinguido el contrato de trabajo y en aquellos supuestos en que la repetición de las circunstancias antedichas exigiesen la realización de nuevos contratos eventuales, la trabajadora o trabajador conservará un derecho preferente en la celebración de dichos contratos. No obstante, si las circunstancias se prolongasen y se diera lugar a la contratación de nuevos trabajadores o trabajadoras para un mismo puesto de trabajo y no hubiera más de un mes de intervalo entre una y otra persona, esta segunda adquirirá la condición de indefinido, si la acumulación de períodos contratados superan los dos años.

ARTÍCULO 36. CONTRATO POR OBRA.

El contrato deberá formalizarse por escrito donde deberá constar su carácter, así como la especificación de la obra o servicio que constituya el objeto del mismo.

La empresa deberá notificar a los trabajadores y trabajadoras, con una antelación mínima de 15 días la terminación del contrato. El incumplimiento de ésta obligación por parte de la Empresa, obligará a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período de retraso en el aviso.

Si continuara prestando sus servicios, una vez finalizada la obra o servicio para el que fue contratado, se entenderá concertado por el tiempo indefinido.

ARTÍCULO 37. CONTRATO EN PRACTICAS.

TÍTULOS.- FPI, FPII, Ingeniería Técnica o Superior, Diplomatura, Licenciatura y Doctorado y aquellas otras que la Ley pueda habilitar. La titulación ostentada deberá guardar relación con los conocimientos requeridos para el ejercicio profesional en el puesto de trabajo para el que se contrate.

DURACIÓN DEL CONTRATO.- La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años (la establecida por la ley).

RETRIBUCIÓN.- La retribución será la pactada en las tablas salariales del Convenio en función de la categoría profesional con que sea contratado la trabajadora o trabajador.

PRÓRROGA.- Los contratos en prácticas dispondrán de dos prórrogas (la establecida por la Ley) hasta la finalización de la duración máxima del mismo, contando el período que pudiera haberse consumido con un contrato de prácticas anterior.

PERÍODO DE PRUEBA.- La duración del período de prueba, para cualquier modalidad contractual, no podrá exceder de dos meses para los técnicos/as titulados/as, ni de un mes para los demás trabajadores/as (FPI y FPII).

ARTÍCULO 38. CONTRATOS DE TRABAJO DE PUESTA A DISPOSICIÓN (ETT).

Se podrá utilizar este tipo de contratos en los siguiente supuestos:

- a) Por realización de una obra o servicio determinado.
 - b) Para atender circunstancias del mercado y/o acumulación de tareas (máximo seis meses).
 - c) Para sustituir a un/una trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.
 - d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo mientras dure un proceso de selección (no superior a tres meses).
- 39.1. El Comité de Empresa deberá ser informado de todos los contratos de puesta a disposición que se realicen, por la entrega al mismo, por parte de la Empresa, de una copia del contrato de puesta a disposición, en el cual constará:
- a) Datos identificativos de la ETT, haciendo constar nº de autorización, vigencia temporal, identificación fiscal y código cta. de cotizaciones en la Seguridad Social.
 - b) Supuesto de celebración con expresión concreta de la causa que lo justifica.
 - c) Contenido de la prestación laboral y calificación requerida.
 - d) Duración estimada del contrato de trabajo.
 - e) Lugar y horario de trabajo.
 - f) Precio convenido.
- A los/las trabajadores/as contratados/as bajo esta modalidad, les será de aplicación la totalidad de las condiciones económicas del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO NOVENO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 39º- DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES.

La organización del trabajo con arreglo a lo establecido en el presente Convenio y en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa. No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa consultará previamente a los/las representantes de las trabajadoras o trabajadores, las modificaciones relativas a la organización del trabajo y a la introducción de nuevas tecnologías, con el objetivo de alcanzar en la empresa unos niveles óptimos de productividad, condiciones de trabajo y empleo en la Empresa, doble objetivo que se entiende inseparable. Ello es posible con una actitud positiva y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores/as.

Es, por lo anteriormente expuesto, necesaria la participación de los/las representantes de las trabajadoras o trabajadores, conforme a los mecanismos que se determinan en este Convenio y en la Legislación vigente, en funciones de orientación, asesoramiento, propuestas y emisión de informes, que en cada momento deberán ser valorados por la Dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 40º.- IMPLANTACIÓN, MODIFICACIÓN O SUSTITUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE TRABAJO.

Ante cualquier modificación de los sistemas de trabajo establecidos en la Empresa, el Comité de la misma, recibirá la información relativa a:

- Determinación del nuevo método de trabajo.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Tiempo de trabajo establecido.

Caso de no haber acuerdo con el resultado del nuevo método, será competencia de la Comisión Paritaria la negociación de dicha modificación.

ARTÍCULO 41º.- PERIODO DE ADAPTACIÓN.

En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca y que afecte a la forma de la prestación del mismo, la Dirección de la Empresa deberá conceder un período razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este período se fijará en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores/ as afectados/as.

En todos los casos si la modificación afectase al sistema de retribución, por calidad y cantidad de trabajo, se establecerá un período mínimo de tres meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiere percibido en los 6 meses laborables anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso, se aplicarán estas.

CAPÍTULO DÉCIMO

PROMOCIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 42º.- PRINCIPIOS GENERALES.

Las trabajadoras o trabajadores vinculadas por el presente Convenio tendrán derecho a la promoción profesional y económica dentro de la Empresa y a que ésta se regule garantizando los principios constitucionales de igualdad de trato y no discriminación, por lo que no se podrán aplicar criterios y/o condiciones que excluyan a ningún colectivo, salvo los determinados por la función profesional.

ARTÍCULO 43º.- SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS.

La Empresa y los Representantes de los/las Trabajadores/as establecerán, de mutuo acuerdo, los procedimientos necesarios para garantizar este derecho. En este sentido, acordamos:

- A partir del 1 de enero de 2000, todos/as los/las trabajadores/as de nueva incorporación, se promocionarán a la categoría inmediata superior a la que fueron contratados o al nivel superior, dentro de la misma categoría, cuando cumplan 5 años de antigüedad en la Empresa, siempre y cuando la naturaleza del puesto lo permita y que no hubieran tenido ningún cambio de categoría o nivel desde su contratación.
- Asimismo, todos/as los/las trabajadores/as contratados/as con la categoría de Especialistas, se les promocionará a Oficiales/las de 3ª a los dos años de haber sido contratados/as, siempre que los trabajos del puesto puedan ser de categoría superior.
- A partir del 1 de enero de 2006, la Empresa estará obligada a que cada uno de los/las responsables que decida realizar propuestas para promociones profesionales al personal de su departamento, tendrá para ello que rellenar los impresos oficiales que para tal fin creará la Empresa, previa consulta con el Comité.
La dirección de la Empresa estará obligada a enseñar dichos impresos al Comité de Empresa a petición de éste y siempre que lo requiera.

ARTÍCULO 44º.- FORMACIÓN.

La Empresa se compromete a continuar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con el esfuerzo formativo puesto en marcha en años anteriores, intentando abarcar la formación del Colectivo total de los/las trabajadores/as de la Empresa.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, establecido en la Legislación Vigente, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional de la Empresa.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 45º.- DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES.

Por movilidad funcional se entienden aquellos cambios de funciones inherentes a la categoría o grupo profesional asignada a cada trabajador/a, motivados por causas organizativas o técnicas.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional es necesaria la participación de la Representación de las trabajadoras o trabajadores, cifrada en la comunicación expresa de dicho cambio. Cuando se trate de cambios por tiempo definido a tareas correspondientes a categoría inferior, deberá haber una negociación entre Empresa y Comité, siempre y cuando no hubiera acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

La modificación de funciones que impliquen movilidad de Grupo Funcional, tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo y se tramitará según el procedimiento establecido a tal efecto.

En todos los casos de movilidad, la Empresa deberá garantizar los conocimientos y habilidades que faciliten a las trabajadoras o trabajadores afectadas una suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las tareas propias del nuevo puesto de trabajo. La movilidad se producirá sin perjuicio de los derechos profesionales y económicos de la trabajadora o trabajador afectado/a.

Al no tener la Empresa definidas las funciones propias de cada categoría y en tanto en cuanto esto no se haga, cualquier remisión a categoría, en este punto de movilidad funcional, deberá entenderse referida al Grupo Profesional.

ARTÍCULO 46º.- CAMBIO DE CATEGORÍA EN EL GRUPO FUNCIONAL.

Por razones organizativas o técnicas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, la Empresa podrá destinar a los/las trabajadores/as a tareas de diferente categoría dentro de un Grupo Funcional. Si este cambio de categoría conlleva retribuciones superiores, percibirán como complemento las del puesto de destino y en todo caso, se garantizarán las retribuciones de la categoría de origen.

La comunicación de estos cambios, se hará simultáneamente a los/las trabajadores/as y al Comité de Empresa, notificación que deberá incluir la descripción de las causas que motivan el cambio, nombre y destino de los/las trabajadores/as implicados/as, duración estimada de los traslados, especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como de la formación adecuada.

La consolidación de la nueva categoría superior, se producirá cuando la trabajadora o trabajador realice las funciones correspondientes durante más de seis meses en un año, u ocho meses en dos años. Una vez finalizada la duración del cambio, igual o inferior a seis meses, se reintegrará a su categoría de origen.

ARTÍCULO 47º.- MODIFICACIÓN DE TRABAJO.**47.1. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL.**

Siempre que la pretensión de introducir modificaciones o implantar medidas que, entre otras, afecten a:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo o turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Movilidad funcional. (Cuando exceden los límites que prevé el Art. 47 del presente Convenio y el Art. 39 del Estatuto de los/las Trabajadores/as).

El proceso de negociación, en aquellos casos que según el E.T. sea perceptivo, se ajustará al mismo procedimiento establecido para la movilidad geográfica.

ARTÍCULO 48º.- MODIFICACIONES NO SUSTANCIALES.

Cuando se trate de medidas que de mutuo acuerdo y sin perjuicio de lo anterior, ambas partes consideran que no implican modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el procedimiento consistirá en notificar a los/las representantes de los Trabajadores/as con la antelación suficiente, las medidas o modificaciones que pretenden implantarse.

ARTÍCULO 49º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

La movilidad geográfica podrá revestir la forma de traslado o de desplazamiento. Se entiende por traslado, aquel cambio de centro de Trabajo que implique para el afectado un cambio de su residencia actual a otra provincia distinta y tenga carácter de permanente.

Será desplazamiento aquella movilidad geográfica que no exceda de un año continuado la posible salida del Centro de Trabajo y que no tenga carácter de permanente. Al suponer ambas cosas una modificación de las condiciones reales de trabajo, se regirán, además de por la Legislación Vigente, por los siguientes aspectos particulares:

A) TRASLADOS:

1. Aquellos promovidos por solicitud de la trabajadora o trabajador o no siendo así, cuando hubiera acuerdo entre la Empresa y trabajador/a, se estará a las condiciones estipuladas entre ambas partes y que voluntariamente podrán remitir copia al Comité de Empresa.
2. Aquellas otras que sean como consecuencia de las necesidades del servicio, se regirán por:
 - 2.1 Deberán estar suficientemente fundamentadas y basadas en las causas establecidas en el artículo 40.1 del texto refundido de la ley del Estatuto de los/las trabajadores/as.
 - 2.2 Se preservará la voluntariedad de las trabajadoras embarazadas, así como la prioridad de permanencia, en iguales circunstancias, de los/las trabajadores/as con cargas familiares.

2.3 La Empresa deberá preavisar con una antelación de 60 días.

2.4 En cuanto a los plazos para los supuestos recogidos en el artículo 40.2 del anteriormente referido cuerpo legal, quedarán de la siguiente forma:

Información. A la vez que se preavisa a los/las trabajadores/as, la Empresa notificará al Comité de Empresa, su decisión de traslado, conjuntamente con un informe en el que se haga constar de manera explícita, la siguiente información:

- Razones y finalidad de las medidas que se pretenden adoptar.
- Evaluación de las consecuencias previstas, tanto en relación con la productividad y eficiencia de la Empresa como en relación a las condiciones de trabajo y las repercusiones en la cantidad y calidad de empleo. El Comité de Empresa tendrá un plazo máximo de 30 días para emitir un dictamen, para lo cual, podrá contar con el asesoramiento de aquellas personas u órganos que considere oportunos.
- **Conciliación.**- Si su dictamen fuera negativo a la decisión de la Empresa, se pasará toda la información a la Comisión paritaria, que tendrá un plazo de 15 días, a fin de intentar llegar a un acuerdo sobre el asunto.
- Al finalizar dicho plazo se levantará Acta donde se refleje el Acuerdo o la posición de cada una de las partes.
- Tras la finalización del período de Conciliación, se notificará el traslado a los/las trabajadores/as afectados, si a ello hubiere lugar, siguiéndose por las siguientes condiciones económicas, que correrán por cuenta de la Empresa:
 - Gastos del viaje propio y de la familia. Gastos del traslado de enseres familiares, previa aceptación del presupuesto por parte de la Empresa.
 - La trabajadora o trabajador podrá estar, para la búsqueda de vivienda o centros escolares, en situación de uno o dos meses de dietas, en función de que se desplacen además de la trabajadora o trabajador, el cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
 - La trabajadora o trabajador podrá optar entre una compensación de nueve meses del importe del alquiler medio de una vivienda en la localidad de destino, o de cuatro meses de salario medio del último trimestre.
 - No se podrá realizar dos traslados consecutivos en tanto no haya transcurrido al menos un año desde el anterior.
 - Si una vez llevado a efecto el traslado y ante la reclamación judicial a que todo/a trabajador/a tiene derecho, éste obtuviera resolución favorable, la Empresa deberá reintegrar al trabajador/a en su puesto originario, viniendo éste/a obligado/a a la devolución de la compensación por vivienda o cantidad más arriba recogida, habiendo devengado por contra las dietas correspondientes.

B) DESPLAZAMIENTOS EN ESPAÑA Y PORTUGAL.

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

| | | AÑO 2009 | AÑO 2010 | AÑO 2011 |
|----------------|-------|----------------|----------|----------|
| • DESAYUNO | | 2,67 € | € | € |
| • COMIDA | | 13,55 € | € | € |
| • CENA | | 12,93 € | € | € |
| • HOTEL | | * | * | * |
| • VARIOS | | 3,27 € | € | € |
| | | ----- | | |
| • TOTAL | | 32.42 € | € | € |

- 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: **90,32 € para el año 2009.**

Sólo se tendrá derecho al concepto “**varios**” cuando se pernocte en el lugar de destino. Al igual que solamente se devengarán dietas en los desplazamientos que excedan de la Comunidad Autónoma de Madrid. No obstante, cuando existan motivos justificados como, temporada alta, fechas de congresos, ferias, etc., en que los gastos tanto de manutención o pernocta superen las dietas, la Dirección de Recursos Humanos (RR.HH.) analizará cada caso concreto como ya viene haciendo hasta la fecha, abonando dichos gastos, si corresponde, previa justificación de los mismos.

Los desplazamientos que se realicen por orden de la Empresa fuera de los radios de acción anteriormente reseñados, se regirán por las siguientes normas:

- a) Dentro de la jornada laboral, se computarán como horas normales de trabajo.
- b) Para todo desplazamiento que implique pernoctar fuera del lugar de residencia, la Empresa deberá preavisar con una antelación mínima de un día.
- c) En caso de desplazamiento por más de tres meses continuados, la Empresa deberá de preavisar con una antelación mínima de siete días, teniendo la trabajadora o trabajador derecho a cuatro días de permiso retribuido por cada tres meses de desplazamiento, que podrán sustituirse, con acuerdo de la Empresa, por cualquier otra fórmula de descanso al final del desplazamiento o viajes pagados por la Empresa al domicilio de origen en fines de semana. Si el desplazamiento fuera mayor de dos meses y menor de tres, se tendrá derecho a un día libre al final del desplazamiento.
- d) Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la Empresa, así como los del apartado anterior que elegirá el medio de locomoción más adecuado, facilitando billetes de 1ª clase en autobús o tren y en clase turista, en avión o AVE.
- e) El personal desplazado se regirá en el lugar de destino según el calendario laboral y horario de trabajo que rija en este último, sin perjuicio de la regularización que en su caso proceda, por esta circunstancia en cuanto a jornada.
- f) Los desplazamientos fuera de la jornada laboral, se computarán como horas extraordinarias a los solos efectos de su compensación como tales.

- g) Las personas desplazadas al extranjero, se regirán con carácter general por el anterior capítulo, con las siguientes modificaciones:
1. **Dietas en el extranjero (resto de países).**- Por este concepto, la trabajadora o trabajador desplazado percibirá **67,32 €** para el año 2009 (por desayuno, comida y cena); más **34,16 €** por el concepto de "varios" por día de desplazamiento para el año 2009, siempre y cuando el desplazamiento supere 30 días.

Para desplazamientos inferiores la dieta será de **32,42 €** para el año 2009; más **34,16 €** por día de desplazamiento para el año 2009. En cualquier caso, ninguna persona adscrita a los distintos colectivos de la Empresa, podrá superar en cómputo global las dietas referenciadas en cada uno de los dos periodos establecidos.
 2. El hotel que deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, será reservado y pagado directamente por la Empresa.
 3. Las condiciones de salud y seguridad laboral vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero.
 4. Toda persona desplazada deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: gastos médicos, medicinas, hospitalizaciones y repatriación. Quedarán excluidos los gastos de enfermedades crónicas, chequeos médicos no autorizados, cirugía estética, parto y todas las atenciones no programables. No obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad social en España.
 5. Quedan exentas de este tipo de desplazamientos las mujeres embarazadas.
 6. Siempre que sea posible, la persona desplazada será preavisada con 30 días de antelación.
 7. Las personas desplazadas tendrán derecho a 5 días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulable a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de 1,5 días de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando 5 días por cada trimestre que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso de acuerdo con el interesado/a.
 8. En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica por enfermedad grave de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad del desplazado/a, disfrutará de los permisos establecidos para estas circunstancias en el presente Convenio, sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la Empresa.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

CÓDIGO DE CONDUCTA

ARTÍCULO 50º.- FALTAS Y SANCIONES.

- 50.1 Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los/las trabajadores/as que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

ARTÍCULO 51º.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

51.1 GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Los/las trabajadores/as que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

ARTÍCULO 52º.- FALTAS LEVES.

52.1 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/las compañeros/as 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/las compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

52.2 SANCIONES A LAS FALTAS LEVES.

Las faltas leves serán sancionadas:

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

ARTÍCULO 53º.- FALTAS GRAVES.

53.1 Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Mas 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/una compañero/a 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, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los/las 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 hojas 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/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

- f) Simular la presencia de otro/otra en el trabajo, firmando o fichando por él o ella.
- 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/as, 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.

53.2 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.

ARTÍCULO 54º.- FALTAS MUY GRAVES.

54.1 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/as como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) 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 o autora.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- f) La embriaguez durante el trabajo.
- g) La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un/una trabajador/a 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.
- 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 a los/las jefes/as, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.
- 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/as de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 54.1
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

54.2 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 5 años para ascender de categoría.
- c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- d) Despido.

ARTÍCULO 55º.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves : A los diez días.
- Faltas graves : A los veinte días.
- Faltas muy graves : A los sesenta 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:

- **Las 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 y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 56º.- ABUSO DE AUTORIDAD.

- 56.1 La Empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos/as, jefes/as o mandos intermedios.
- 56.2 Se considerará abuso de autoridad siempre que un/una superior/a cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un/una inferior. En este caso, la trabajadora o trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que éste trámite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado/a, éste y sus Representantes Legales lo pondrán en conocimiento de la Autoridad Laboral competente.

ARTÍCULO 57º.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

- 57.1 Para sancionar a un/una trabajador/a será necesario la instrucción de un expediente con comunicación a la Representación de las trabajadoras o trabajadores. Si fuese afiliado/a a un Sindicato, la Empresa deberá cursar notificación previa al mismo.
- 57.2 La capacidad de apertura de expediente y propuesta de sanción corresponde a la Dirección de la Empresa o a quien ésta haya delegado expresamente para tal función. En los supuestos de abuso de autoridad, tal capacidad corresponde también a la Representación de los/las Trabajadores/as.
- 57.3 La imputación de falta y propuesta de sanción se convertirá en falta y en sanción efectiva o bien por aceptación expresa o tácita de la trabajadora o trabajador, por decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos, por decisión arbitral o por sentencia firme de la jurisdicción laboral. Se entenderá aceptación tácita la no presentación de reclamación ante la Comisión Paritaria de Conflictos o ante la jurisdicción laboral en los plazos y formas establecidos.
- 57.4 Ninguna propuesta de sanción podrá aplicarse hasta que sea firme por aceptación de la trabajadora o trabajador o decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos en cualquier sentido.
- 57.5 En las faltas graves o muy graves se precisará expediente contradictorio. El pliego de cargos se notificará simultáneamente a la persona afectada y a la Representación de los/las trabajadores/as, así como a la SSE del sindicato al que pudiera estar afiliado/a. El pliego de descargos de la trabajadora o trabajador y el informe de la Representación de los/las trabajadores/as se emitirán en el plazo de cinco días laborables. Sólo al finalizar el expediente contradictorio podrá formularse propuesta de sanción o de anulación del expediente.
- 57.6 Deberán practicarse, en el plazo de 5 días naturales, las pruebas propuestas por la trabajadora o trabajador cuando fueran razonables. La trabajadora o trabajador podrá examinar la totalidad del expediente, en cualquier momento anterior a su finalización y hacer las alegaciones que estime oportunas.
- 57.7 El expediente deberá concluirse en el plazo máximo de 14 días naturales.

ARTÍCULO 58º.- SANCIÓN PENAL.

- 58.1 En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a un/una trabajador/a por hechos ajenos a la relación laboral, ésta (a fin de evitar una doble sanción por un mismo hecho), no se verá afectada por las medidas cautelares o definitivas de la jurisdicción penal más que en el paso a la situación de excedencia forzosa en los supuestos de privación de libertad. De producirse una situación de régimen de prisión abierta, la trabajadora o trabajador se incorporará a su puesto de trabajo si existiera un turno de trabajo cuyo horario fuera compatible con tal situación.

ARTÍCULO 59º.- PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL Y/O MOBBING.

- 59.1 En línea con la recomendación de la C.E. 92(131) relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la Empresa garantiza un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.
- 59.2 Ambas partes acuerdan trabajar para conseguir un entorno laboral dónde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Empresa. Basando su trabajo en las líneas marco de prevención para evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones, controlar las situaciones de discriminación que se pudieran crear en el entorno, y darle soluciones satisfactorias.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

COMISIONES PARITARIAS DE APLICACIÓN, VIGILANCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DEL CONVENIO

ARTÍCULO 60º.- PRINCIPIOS GENERALES.

Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de los/las trabajadores/as en los preceptivos procesos de negociación y decisión, que establece este Convenio sobre diversas materias, así como conseguir implantar un sistema de mediación en los conflictos y desacuerdos que se base en la consecución del consenso entre las partes y evite, en la medida de lo razonable, su judicialización, se acuerda la reacción y articulación de las siguientes instancias de negociación, mediación y decisión:

- **Comisión Paritaria de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del Convenio, de Centro.**

ARTÍCULO 61º.- NORMAS GENÉRICAS PARA LAS COMISIONES PARITARIAS.

61.1 Composición:

La composición de las Comisiones Paritarias, será a partes iguales entre los miembros que designe la Dirección de la Empresa y los miembros/as que designe el Comité de Empresa. La determinación del número de miembros/as necesarios/as para cada Comisión, le corresponde a ésta y estará en relación a la complejidad y a las cargas de trabajo que entrañen las tareas y funciones que se vayan a desempeñar.

61.2 Información y asesoría:

Con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones, en todas y cada una de las Comisiones paritarias, estará permitida la participación, con voz pero sin voto, de los/las asesores/as sindicales que el Comité de Empresa estime necesarios. Asimismo y con la finalidad de contar con los suficientes elementos de juicio, la Dirección de la Empresa deberá propiciar cuanta información sea necesaria.

ARTÍCULO 62º.- COMISIONES PARITARIAS DE APLICACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CENTRO.

62.1 Ámbito.

Se podrán crear comisiones paritarias de centro, cuyas competencias, en cuanto a las medidas o modificaciones objeto de negociación, afecten sólo y exclusivamente al centro de trabajo del ámbito correspondiente.

62.2 Funciones y competencias:

Servir en la Empresa, como preceptiva instancia negociadora respecto a las decisiones y medidas a adoptar en relación a las siguientes materias:

- Implantación y adecuación de posibles nuevos sistemas de clasificación y posteriores procesos de reclasificación.

- Medidas de movilidad funcional y/o geográfica.
- Potenciar y concretar planes formativos, adecuándoles con criterios de ecuanimidad y solidaridad a las distintas necesidades de cualificación de la plantilla.
- Expedientes de regulación de empleo, extinción de contratos y/o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Igualdad de oportunidades.
- Servir en todo momento a los/las trabajadores/as a través del Comité de Empresa, como cauce de elevación de propuestas o iniciativas de modificación y mejor, respecto a cualquiera de las materias mencionadas en el punto anterior.
- Diferenciar y acordar respecto de las medidas que se pretendan adoptar y sin perjuicio de lo que figura en este Convenio, aquellas que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Entender en primera instancia, de las reclamaciones a que pudiera dar lugar, la adopción de medidas acordadas respecto a cualquiera de las materias que son de su competencia.
- Realizar tareas de vigilancia y seguimiento de lo pactado.

ARTÍCULO 63º.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

63.1 Introducción:

Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente Convenio pudieran suscitarse en el seno de la Empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen. Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en los conflictos de carácter individual, cuando las partes expresamente se someten a ello.

ARTÍCULO 64º.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

64.1 Ámbito Objetivo:

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula, será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

- a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- b) Conflictos de interpretación o aplicación del presente Convenio.
- c) Conflictos de interpretación o aplicación de Convenios o pacto Colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de Empresa.

64.2 Sujetos legitimados/as.

Estarán legitimados/as para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la Legislación vigente, se encuentren facultados/as para promover los conflictos colectivos.

64.3 ÓRGANOS Y PROCEDIMIENTOS:**64.3.1 Comisiones paritarias del Convenio Colectivo:**

Las comisiones Paritarias del Convenio Colectivo a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, asumirán competencias en materia de resolución de conflictos colectivos anteriormente indicados que pudiesen suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del presente Convenio, corresponderá a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos.

El Conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma, se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo. La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. Esta decisión, siempre que concurren los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los/las Trabajadores/as para la negociación y adopción de acuerdos, producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria y en todo caso si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los/las interesados/as y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos.

Esta Comisión conocerá en primera instancia de los Conflictos Colectivos de interpretación del presente Convenio, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto. Asimismo, conocerá en segunda instancia de los Conflictos Colectivos sometidos a la Comisión paritaria de Centro y que no hayan tenido solución en la misma. El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60% de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo, siempre que concurren los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los/las Trabajadores/as para la negociación y adopción de acuerdos, tendrá la fuerza de Convenio Colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del Conflicto ante dicha Comisión sin que hubiera adoptado ninguna solución, ésta levantará el Acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al ASEC.

ARTÍCULO 65º.- CLÁUSULA DE ADHESIÓN A LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Ambas partes se adhieren en esta materia al acuerdo de solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (III ASEC) suscrito por las Organizaciones sindicales y Empresariales más representativas, publicado en el B.O.E. de 29-01-2005.

ARTÍCULO 66º.- CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.**66.1 Ambito y Objetivo.**

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los Conflictos Individuales de Trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente Convenio y siempre que la persona afectada opte por esta vía.

Este procedimiento, se utilizará sin menoscabo de los derechos legales que pudieran corresponder en los supuestos de extinción de contratos de trabajo.

66.2 Sujetos Legitimados.

Estarán legitimados/as los/las trabajadores/as de la Empresa, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

Cuando el conflicto afecte a trabajadores/as con contrato definido, el Comité de Empresa estará también legitimado para actuar de oficio.

66.3 Órganos y Procedimientos.**a) Comisiones paritarias del Convenio Colectivo.**

Las Comisiones Paritarias que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este acuerdo, asumirán las competencias de Resolución de Conflictos Individuales de Trabajo que se susciten en dicho ámbito. El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los/las interesados/as. De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente y facilitará copia a los/las interesados/as.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO**PREMIO POR ANTIGÜEDAD****ARTÍCULO 67º.-**

Cuando la trabajadora o trabajador cumpla 25 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades.

Cada mensualidad estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

- **Sueldo Base + Plus convenio + Complemento de Empresa + Antigüedad + Promedio de Prima.**

67.1 Igualmente, cuando se cumpla 45 años de alta, la paga consistirá en seis mensualidades. En caso de cese por incapacidad Total se percibirá la parte proporcional, aunque no se tenga los 45 años de alta en la Empresa; siempre que hubiera podido cumplir los 45 años de vida laboral ininterrumpidos en la Empresa hasta los 65 años de edad.

A efecto de vacaciones, la trabajadora o trabajador que cumpla 25 años de alta, disfrutará un día más laborable por cada cinco años de servicio, con la siguiente escala:

- **25 años de servicio: 1 día laborable.**
- **30 años de servicio: 2 días laborables.**
- **35 años de servicio: 3 días laborables.**
- **40 años de servicio: 4 días laborables.**
- **45 años de servicio: 5 días laborables.**

Estos días se podrán disfrutar fuera del periodo oficial de vacaciones, negociando los trabajadores y las trabajadoras con los responsables de la Empresa, la fecha del disfrute.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO

POLÍTICA SOBRE EMPLEO

ARTÍCULO 68º.- CRITERIOS GENERALES.

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el ámbito del Convenio.

ARTÍCULO 69º.- JUBILACIÓN.

Cese por Jubilación:

La jubilación forzosa, como medida de fomento y estabilidad en el empleo, se producirá al alcanzar la trabajadora o trabajador los 65 años de edad, salvo que independientemente de la edad de la trabajadora o trabajador, éste 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.

Sin perjuicio de cuanto antecede, durante la vigencia del Convenio Colectivo, los/las trabajadores/as podrán acceder a la jubilación parcial en los términos que se reseñan seguidamente:

Jubilación parcial:

1. Los/las trabajadores/as, al alcanzar la edad de 60 años, y siempre que reúnan los requisitos exigidos por la normativa para tener derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial, al amparo de la legislación vigente.

ARTÍCULO 70º.- PLAN DE IGUALDAD.

La Empresa y la Representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a trabajar conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que existan en el centro de trabajo, así como fomentar y promover la igualdad de trato y oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para ello, se acuerda constituir una Comisión Paritaria de Igualdad que tendrá como objetivo la elaboración y aplicación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades, según establece la Ley Orgánica 3/2007. Los acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones y tendrán carácter vinculante.

A los efectos de poder elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la Comisión Paritaria de Igualdad los datos que ésta requiera, diferenciados por sexo.

Además de analizar, el acceso al empleo, la contratación, la retribución, la clasificación profesional, la formación y promoción, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como causas derivadas por embarazo, maternidad/paternidad, atención a víctimas de violencia de género o cualquier otro aspecto que se detecte en referencia a dicha ley, se trabajará también en la elaboración de un protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el que se regulará la forma de intervención que, de forma confidencial y urgente, garantice una rápida solución.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

REVISIÓN SALARIAL.

Para el año 2009 se incrementarán el 1% las tablas que figuran en el Convenio del año 2008 (sin revisar el 0,6% del año 2008). Si el IPC real supera el 1%, las tablas salariales y conceptos retribuidos en 2009 serán revisados al alza.

Para el año 2010 las tablas se confeccionarán con el incremento del IPC previsto por el gobierno, con una cláusula de revisión que garantice como mínimo el IPC real, únicamente en caso de que este superase el IPC previsto.

Asimismo, las tablas salariales para el año 2011, se confeccionarán con el incremento del IPC previsto para ese año, siguiendo para ello el mismo criterio que el que se uso para confeccionar las tablas del año 2010.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

COMISIONES PARITARIAS.

Cualquier discrepancia que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio, o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen en plantear éstas, ante las siguientes Comisiones Paritarias:

DE CENTRO:

Por la Dirección:

- D. RAFAEL HERRERO PABLOS.
- D. JORGE ESTÉVEZ SAN ROMÁN

Por el Comité:

- D. ALBERTO RIVERO VELASCO.
- D. JUAN CARLOS GARCÍA MUÑOZ.

TABLA I
TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2009
(TECNICOS/AS TITULADOS/AS Y ASIMILADOS/AS)

| CATEGORIA | NIVEL | SALARIO AÑO | OBSERVACIONES |
|---|--------|-------------|--|
| Ingenieros o Ingenieras Superior Licenciados y Licenciadas | Máximo | 41.233,49 | Las cantidades que se reflejan en la presente Tabla se entienden globales por todos los conceptos, incluyendo el Complemento de Puesto y Mayor Dedicación. |
| | Mínimo | 28.561,41 | |
| Ing. Técnico/a Titulado/a Grado Medio | Máximo | 37.293,99 | |
| | Mínimo | 27.773,51 | |
| Analista | Máximo | 34.930,28 | |
| | Mínimo | 25.370,42 | |
| Programador/a | Máximo | 31.713,01 | |
| | Mínimo | 22.205,69 | |

TABLA II
TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2009
(JEFES/AS DE 1ª Y 2ª)

| CATEGORIA | NIVEL | SUELDO BASE | PLUS CONVENIO | COMPL. EMPRESA | SALARIO DIA | SALARIO MES | SALARIO AÑO |
|--|-------|----------------|------------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|
| Jefes/as Administrativos/as y Jefes/as de Organización | 1ª A | 658,46 | 776,10 | 1.480,60 | 97,17 | 2.915,16 | 40.812,21 |
| | 2ª A | 627,66 | 707,94 | 1.579,54 | 97,17 | 2.915,14 | 40.812,03 |
| | 1ª B | 658,46 | 776,10 | 1.313,33 | 91,60 | 2.747,89 | 38.470,49 |
| | 2ª B | 627,66 | 707,94 | 1.412,27 | 91,60 | 2.747,88 | 38.470,30 |
| | 1ª C | 658,46 | 776,10 | 1.174,75 | 86,98 | 2.609,30 | 36.530,25 |
| | 2ª C | 627,66 | 707,94 | 1.273,69 | 86,98 | 2.609,29 | 36.530,06 |
| | 1ª D | 658,46 | 776,10 | 1.122,18 | 85,22 | 2.556,73 | 35.794,28 |
| | 2ª D | 627,66 | 707,94 | 1.221,10 | 85,22 | 2.556,71 | 35.793,92 |
| | 1ª E | 658,46 | 776,10 | 1.029,08 | 82,12 | 2.463,64 | 34.490,96 |
| | 2ª E | 627,66 | 707,94 | 1.128,04 | 82,12 | 2.463,64 | 34.490,96 |
| | 1ª F | 658,46 | 776,10 | 926,25 | 78,69 | 2.360,80 | 33.051,25 |
| | 2ª F | 627,66 | 707,94 | 1.025,19 | 78,69 | 2.360,79 | 33.051,07 |
| | 1ª G | 658,46 | 776,10 | 875,02 | 76,99 | 2.309,58 | 32.334,15 |
| | 2ª G | 627,66 | 707,94 | 973,98 | 76,99 | 2.309,58 | 32.334,15 |
| | 1ª H | 658,46 | 776,10 | 807,14 | 74,72 | 2.241,70 | 31.383,80 |
| | 2ª H | 627,66 | 707,94 | 906,07 | 74,72 | 2.241,67 | 31.383,43 |

Nota: El Complemento de Puesto de Mayor Dedicación que por la naturaleza de la función y nivel de responsabilidad corresponda a las personas comprendidas en la presente Tabla, será, como máximo, el 20 por 100 del sueldo total que tengan asignado, como regla general.

TABLA III
TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2009
EMPLEADOS/AS

| CATEGORIA | NIVEL | SUELDO BASE | PLUS CONVENIO | COMPL. EMPRESA | SALARIO DIA | SALARIO MES | SALARIO AÑO |
|---------------------------|-------|----------------|------------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|
| Encargado/a | A | 562,29 | 609,25 | 1.203,59 | 79,17 | 2.375,14 | 33.251,91 |
| Encargado/a | B | 562,29 | 609,25 | 1.036,34 | 73,60 | 2.207,88 | 30.910,36 |
| Encargado/a | C | 562,29 | 609,25 | 978,97 | 71,68 | 2.150,51 | 30.107,21 |
| Delineante Proyectista | A | 635,27 | 716,74 | 882,30 | 74,48 | 2.234,31 | 31.280,36 |
| Delineante Proyectista | B | 635,27 | 716,74 | 811,14 | 72,11 | 2.163,16 | 30.284,24 |
| Delineante Proyectista | C | 635,27 | 716,74 | 770,61 | 70,75 | 2.122,62 | 29.716,71 |
| Delineante 1ª | A | 589,20 | 637,18 | 783,89 | 67,01 | 2.010,28 | 28.143,90 |
| Delineante 1ª | B | 589,20 | 637,18 | 738,62 | 65,50 | 1.965,01 | 27.510,09 |
| Delineante 1ª | C | 589,20 | 637,18 | 698,45 | 64,16 | 1.924,83 | 26.947,68 |
| Delineante 2ª | A | 562,10 | 581,27 | 581,87 | 57,51 | 1.725,23 | 24.153,21 |
| Delineante 2ª | B | 562,10 | 581,27 | 552,26 | 56,52 | 1.695,62 | 23.738,73 |
| Delineante 3ª | A | 534,44 | 557,91 | 428,06 | 50,68 | 1.520,41 | 21.285,69 |
| Delineante 3ª | B | 534,44 | 557,91 | 275,82 | 45,61 | 1.368,17 | 19.154,32 |
| Reproductor/a Planos | A | 518,54 | 554,13 | 585,01 | 55,26 | 1.657,67 | 23.207,44 |
| Reproductor/a Planos | B | 518,54 | 554,13 | 295,48 | 45,61 | 1.368,15 | 19.154,14 |
| Técnico/a Organización 1ª | A | 589,20 | 637,18 | 805,40 | 67,73 | 2.031,79 | 28.445,06 |
| Técnico/a Organización 1ª | B | 589,20 | 637,18 | 723,01 | 64,98 | 1.949,39 | 27.291,50 |
| Técnico/a Organización 1ª | C | 589,20 | 637,18 | 700,37 | 64,23 | 1.926,76 | 26.974,60 |
| Técnico/a Organización 2ª | A | 562,10 | 581,27 | 595,56 | 57,96 | 1.738,92 | 24.344,89 |
| Técnico/a Organización 2ª | B | 562,10 | 581,27 | 581,87 | 57,51 | 1.725,23 | 24.153,21 |
| Auxiliar Organización | A | 546,74 | 550,56 | 455,95 | 51,78 | 1.553,26 | 21.745,58 |
| Auxiliar Organización | B | 546,74 | 550,56 | 270,85 | 45,61 | 1.368,15 | 19.154,14 |
| Operador/a | A | 589,20 | 637,18 | 783,89 | 67,01 | 2.010,28 | 28.143,90 |
| Operador/a | B | 589,20 | 637,18 | 731,45 | 65,26 | 1.957,84 | 27.409,77 |
| Operador/a | C | 589,20 | 637,18 | 702,61 | 64,30 | 1.928,99 | 27.005,90 |
| Operador/a | D | 589,20 | 637,18 | 646,04 | 62,41 | 1.872,42 | 26.213,92 |
| Codificador/a | A | 562,10 | 581,27 | 606,96 | 58,34 | 1.750,32 | 24.504,54 |
| Codificador/a | B | 562,10 | 581,27 | 581,87 | 57,51 | 1.725,23 | 24.153,21 |
| Grabador/a de Datos | A | 534,44 | 557,91 | 428,06 | 50,68 | 1.520,41 | 21.285,69 |
| Grabador/a de Datos | B | 534,44 | 557,91 | 275,82 | 45,61 | 1.368,17 | 19.154,32 |
| Ofic. Administrativo/a 1ª | A | 589,20 | 637,18 | 783,89 | 67,01 | 2.010,28 | 28.143,90 |
| Ofic. Administrativo/a 1ª | B | 589,20 | 637,18 | 731,45 | 65,26 | 1.957,84 | 27.409,77 |
| Ofic. Administrativo/a 1ª | C | 589,20 | 637,18 | 702,61 | 64,30 | 1.928,99 | 27.005,90 |
| Ofic. Administrativo/a 1ª | D | 589,20 | 637,18 | 646,04 | 62,41 | 1.872,42 | 26.213,92 |
| Ofic. Administrativo/a 2ª | A | 562,10 | 581,27 | 606,96 | 58,34 | 1.750,32 | 24.504,54 |
| Ofic. Administrativo/a 2ª | B | 562,10 | 581,27 | 581,87 | 57,51 | 1.725,23 | 24.153,21 |
| Auxiliar Administrativo/a | A | 534,44 | 557,91 | 428,06 | 50,68 | 1.520,41 | 21.285,69 |
| Auxiliar Administrativo/a | B | 534,44 | 557,91 | 275,82 | 45,61 | 1.368,17 | 19.154,32 |

TABLA IV
TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2009
OPERARIOS/AS

| CATEGORIA | SUELDO BASE | PLUS CONV. | COMPL. EMPRESA | SALARIO | | | VALOR HORA | | | | TOX.PEN.PELIGR. | | | | |
|----------------|-------------|------------|----------------|---------|----------|-----------|------------|-------|--------|------|-----------------|------|-------|-------|-------|
| | | | | DIA | MES | AÑO | NORMAL | EXTRA | CUATR. | UNO | DOS | TRES | | | |
| Oficial/a 1ª A | 18,29 | 18,36 | 20,62 | 57,28 | 1.718,30 | 24.342,57 | 13,95 | 21,69 | 0,31 | 0,76 | 0,95 | 1,14 | (20%) | (25%) | (30%) |
| Oficial/a 1ª B | 18,29 | 18,36 | 19,54 | 56,19 | 1.685,74 | 23.881,28 | 13,69 | 21,28 | 0,31 | 0,76 | 0,95 | 1,14 | 0,76 | 0,95 | 1,14 |
| Oficial/a 1ª C | 18,29 | 18,36 | 18,46 | 55,12 | 1.653,57 | 23.425,55 | 13,42 | 20,87 | 0,31 | 0,76 | 0,95 | 1,14 | 0,76 | 0,95 | 1,14 |
| Oficial/a 2ª | 17,96 | 17,58 | 17,16 | 52,70 | 1.580,99 | 22.397,38 | 12,84 | 19,95 | 0,31 | 0,75 | 0,94 | 1,12 | 0,75 | 0,94 | 1,12 |
| Oficial/a 3ª | 17,52 | 16,99 | 17,00 | 51,51 | 1.545,29 | 21.891,64 | 12,55 | 19,50 | 0,30 | 0,73 | 0,91 | 1,10 | 0,73 | 0,91 | 1,10 |
| Especialista | 17,40 | 16,81 | 16,88 | 51,09 | 1.532,74 | 21.713,79 | 12,44 | 19,35 | 0,30 | 0,73 | 0,91 | 1,09 | 0,73 | 0,91 | 1,09 |
| Peón/a | 17,04 | 16,05 | 16,61 | 49,69 | 1.490,76 | 21.119,12 | 12,10 | 18,82 | 0,28 | 0,71 | 0,89 | 1,07 | 0,71 | 0,89 | 1,07 |

**ANEXO I
TABLA DE PRIMAS M.O.D. 2009**

| RENDIMIENTO | EUROS/HORA |
|--------------------|-------------------|
| 100 | 0,08 |
| 101 | 0,08 |
| 102 | 0,13 |
| 103 | 0,21 |
| 104 | 0,27 |
| 105 | 0,35 |
| 106 | 0,42 |
| 107 | 0,48 |
| 108 | 0,56 |
| 109 | 0,63 |
| 110 | 0,69 |
| 111 | 0,77 |
| 112 | 0,84 |
| 113 | 0,88 |
| 114 | 0,89 |
| 115 | 0,89 |
| 116 | 0,90 |
| 117 | 0,90 |
| 118 | 0,92 |
| 119 | 0,93 |
| 120 | 0,93 |
| 121 | 0,93 |
| 122 | 0,95 |
| 123 | 0,98 |
| 124 | 1,01 |
| 125 | 1,02 |
| 126 | 1,05 |
| 127 | 1,07 |
| 128 | 1,10 |
| 129 | 1,12 |
| 130 | 1,14 |
| 131 | 1,16 |
| 132 | 1,19 |
| 133 | 1,22 |

**ANEXO II
PRIMA INDIRECTA 2009**

| COEFICIENTE | EUROS/HORA |
|-------------|-------------|
| 1,00 | 0,87 |
| 1,10 | 0,95 |

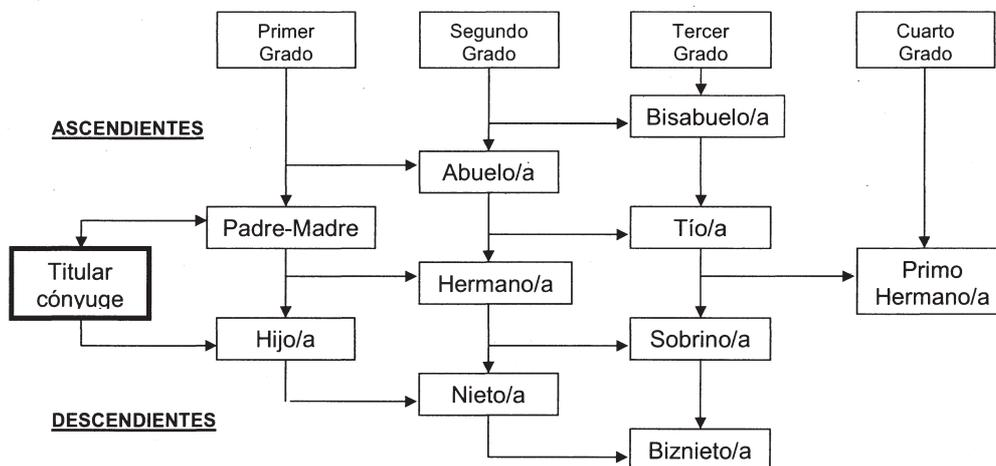
NOTA: el coeficiente 1,10 se aplicará a criterio del responsable de la sección, como consecuencia de justificar una mayor retribución al rendimiento y colaboración en el trabajo.

**ANEXO III
CARENCIA DE INCENTIVO 2009**

| TABLA | EUROS/HORA |
|--------|-------------|
| (A) * | 0,20 |
| (B) ** | 0,75 |

*La tabla (A) sólo será de aplicación en caso de fuerza mayor.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO IV

COMISION DE DIALOGO SOCIAL NACIONAL

Ambas partes deciden crear un órgano de interlocución entre la dirección de THYSSENKRUPP ELEVATOR ESPAÑA y la representación del conjunto de los/las trabajadores/as integrados en las compañías THYSSENKRUPP ELEVADORES ESPAÑA y THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN.

La representación social estará compuesta por miembros o miembras designados por aquellos sindicatos que tengan la condición de más representativos, dentro de estas empresas en el ámbito nacional.

Serán sus competencias entre otras:

- a) Estar informado y ser consultado en lo que afecte al desarrollo del negocio de las empresas (traslado de empresas, cierre de centros, etc.
- b) Recibir información acerca de la marcha de los negocios dentro de la SEAME.
- c) Conocer los planes sociales de las compañías una vez aprobados por la casa matriz.
- d) Analizar, intermediar y realizar propuestas en lo referente a los aspectos laborales de cualquiera de los Centros de Trabajo.

Todas aquellas competencias que entre ambas partes en el futuro se puedan acordar, independientemente que en el orden del día se puedan incluir asuntos que una de las partes juzgue de interés general, para la marcha de las empresas.

Composición.-

Dicha representación en su parte social estará compuesta por siete miembros o miembras designados por aquellos sindicatos que tengan la condición de más representativos dentro de estas empresas en el ámbito nacional.

Régimen de reuniones.-

Se celebrará sus reuniones cada tres meses, salvo que una de las partes considere necesario convocar reunión extraordinaria.

El tiempo que en el ejercicio de las funciones de esta Comisión ejerzan sus miembros o miembras irá a cargo de la empresa, sin perjuicio de su tiempo o bolsa sindical.

Los gastos que se ocasionen en el ejercicio de sus funciones y reuniones serán a cargo de la dirección del Grupo.

GARANTIA DE EMPLEO

En el hipotético caso de que, en alguna de las empresas surgidas como consecuencia de la segregación de la actual THYSSENKRUPP ELEVADORES se produjera la amortización de puestos de trabajo o un expediente colectivo de rescisión de contratos, en algunas de las Empresas resultantes de la actual Segregación, los trabajadores/as afectados tendrán, a su única elección, la posibilidad de aceptar la pérdida de su puesto de trabajo en las condiciones que se pacten por los/las representantes de los trabajadores/as, o a la recolocación, en cualquiera de éstas, siempre que exista una vacante de igual o similar función profesional, con respeto de todos los derechos y condiciones existentes anteriormente, que deberá proceder a su incorporación en el caso de una hipotética falta de empleo. Este acuerdo será de aplicación a toda la plantilla afectada por el presente convenio, teniendo validez el expresado derecho hasta el día 30 de septiembre de 2010.

REPRESENTANTES COMISIÓN NACIONAL DE DIALOGO SOCIAL.

A fin de compensar de una forma global los gastos de viaje, dietas y similares que puedan producirse en el ejercicio del derecho de representación, la Empresa abonará el importe resultante de los gastos y las dietas que se produjeran en su totalidad a estos representantes en el ejercicio de sus funciones.

COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL.

Se acuerda la constitución de una comisión nacional de seguridad como órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención que afecte a todo el ámbito territorial de este Convenio.

Composición

Dicha representación en su parte social estará compuesta por siete miembros designados por aquellos sindicatos que tengan la condición de más representativos dentro de estas empresas en el ámbito nacional deben ser, delegadas o delegados de prevención, delegadas o delegados de personal o bien delegado/a sindical que se designe por los sindicatos, una vez designados/as, ejercerán el cargo durante la duración del presente Convenio.

Reuniones

La comisión nacional de seguridad celebrará tres reuniones al año, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que pudiera acordar el propio Comité.

El tiempo que en el ejercicio de las funciones de esta Comisión ejerzan sus miembros o miembros irá a cargo de la empresa, sin perjuicio de su tiempo o bolsa sindical. Los gastos que se ocasionen en el ejercicio de sus funciones y reuniones serán a cargo de la dirección del Grupo.

Funciones

1. Asumir las competencias de las delegadas o delegados de prevención relacionada con el art. 36 Apdo.1 c de la LPRL.
2. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.
3. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectividad prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
4. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
5. Conocer y analizar los informes de los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
6. Conocer previa a su puesta en práctica los procedimientos e instrucciones que dimanen de la Dirección de Seguridad o el Servicio de Prevención.
7. Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

Todos aquellos asuntos en materia de prevención que el propio Comité, por unanimidad, acuerde tratar.

(03/5.387/10)