

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

388 Resolución de 22-12-2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Thyssenkrupp Elevadores, S.L.- Exp. 200944110030.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Thyssenkrupp Elevadores, S.L. (Código de Convenio número 3003032) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 9-12-2009 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 22 de diciembre de 2009.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L. para la provincia de Murcia para los años 2009 - 2010 - 2011 - 2012 - 2013

Índice

Capítulo I: Disposiciones generales

1. AMBITO PERSONAL
2. AMBITO TERRITORIAL
3. AMBITO TEMPORAL
4. INDIVISIBILIDAD Y UNIDAD DE CONVENIO
5. ABSORCION Y COMPENSACION
6. GARANTIA PERSONAL
7. GARANTIA DEL CONVENIO

Capítulo II: Condiciones de trabajo

8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
9. JORNADA
10. COMPUTO DE LA JORNADA
11. HORARIOS
12. SERVICIO 24 HORAS

- 13. HORAS EXTRAORDINARIAS
- 14. VACACIONES ANUALES
- 15. PERMISOS RETRIBUIDOS
- 16. PERMISOS SIN RETRIBUIR
- 17. EXCEDENCIAS
- 18. PERIODO DE PRUEBA
- 19. PREAVISO EN CASO DE BAJA
- Capítulo III: Condiciones económicas
- 20. SALARIO CONVENIO
- 21. ANTIGÜEDAD
- 22. PREMIO DE FIDELIZACIÓN
- 23. PAGAS EXTRAORDINARIAS
- 24. COMPLEMENTO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS
- 25. GRATIFICACION DE BENEFICIOS
- 26. PRIMAS O INCENTIVOS
- 27. LOCOMOCIÓN Y DIETAS
- 28. COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE
- 29. SEGURO DE VIDA
- 30. INCREMENTO SALARIAL
- Capítulo IV: Acción sindical
- 31. DERECHOS SINDICALES
- 32. CUOTA SINDICAL
- 33. COMITÉ DE EMPRESA
- 34. PRACTICAS ANTISINDICALES
- Capítulo V: Régimen disciplinario
- 35. REGIMEN DISCIPLINARIO
- 36. ABUSO DE AUTORIDAD
- Capítulo VI: Disposiciones finales
- DISPOSICION FINAL PRIMERA: PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES
- DISPOSICION FINAL SEGUNDA: IGUALDAD
- DISPOSICION FINAL TERCERA: DERECHO SUPLETORIO
- DISPOSICION FINAL CUARTA: ROPA DE TRABAJO
- DISPOSICION FINAL QUINTA: comisión paritaria
- ANEXO I: TABLAS SALARIALES OPERARIOS AÑO 2009
- ANEXO II: TABLAS SALARIALES EMPLEADOS AÑO 2009

Capítulo Primero

Disposiciones Generales

1. Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a toda la plantilla de la Empresa THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L. adscrita a sus centros de trabajo, tanto presentes como futuros, de la provincia de Murcia.

No obstante a lo anteriormente indicado, se respetarán, y por tanto quedarán excluidos del ámbito de aplicación del convenio, las condiciones económicas que, resultando más favorables a las que expresamente prevé el convenio, tengan reconocidas los/as trabajadores/as a título personal por el carácter especial de las funciones que desarrollen, nivel de responsabilidad, cualificación profesional específica, mayor dedicación, razones de orden histórico-personales o de cualquier otra índole consideradas en su conjunto y en cómputo anual conforme a las particularidades expuestas en el art. 5 y 6 del Convenio.

2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a los centros de trabajo que THYSSENKRUPP ELEVADORES S.L. mantenga, tanto en la actualidad como en el futuro, en la provincia de Murcia.

3. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2013. Su entrada en vigor se producirá con efectos retroactivos a 1 de enero de 2009, inmediatamente después de su firma, e independientemente de la fecha de su publicación en el boletín Oficial de la provincia.

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

4. Indivisibilidad y unidad del convenio.

El presente convenio colectivo forma un todo indivisible que, por tanto, si la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, modificara en todo o en parte el contenido del presente convenio colectivo, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo las partes reconsiderar la totalidad de su contenido.

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

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, y en la medida en que resulte necesario, ambas partes firmantes se comprometen a integrar en el contenido del Convenio cualquier materia o nueva prestación de servicio que por exigencias del cliente fuese necesario implantar.

5. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por (I) mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, (II) imperativo legal, (III) sentencia de cualquier orden jurisdiccional, (IV) por convenio colectivo o pacto de cualquier clase, (V) contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o (VI) por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos recogidos en el presente Convenio colectivo, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten el número de horas que se haya pactado trabajar, computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual, superan el nivel del Convenio, quedando en caso contrario, absorbidas dentro del mismo.

6. Garantía personal

Se respetarán, en todo caso, las condiciones mínimas de derecho necesario, reconocidas a los trabajadores/as por el Estatuto, y demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

Así mismo se respetarán las condiciones económicas que, en cómputo anual fueran más favorables para los trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior.

7. Garantía del convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, a no solicitar ni admitir la adhesión a ningún otro Convenio Colectivo, sea cual fuese su ámbito de aplicación, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo o de alguna de sus prórrogas.

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

Capítulo Segundo

Condiciones de trabajo

8. Organización del trabajo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

9. Jornada.

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

- Año 2.009: 1.762 horas
- Año 2.010: 1.759 horas
- Año 2.011: 1.757 horas
- Año 2.012: 1.756 horas
- Año 2.013: 1.755 horas

Todas las horas de trabajo efectivo estarán distribuidas según los calendarios anuales pactados y compensados, que cada año se expondrán en el tablón de anuncios de los centros de trabajo afectados por el articulado de este Convenio Colectivo.

10. Calendario laboral.

El calendario laboral de cada año deberá confeccionarse como máximo dentro del mes siguiente a la publicación oficial del calendario de fiestas estatales, autonómicas y locales. En él, 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 periodo de vacaciones.

Una vez elaborado el calendario, la empresa dará copia del mismo al comité de Empresa e igualmente, con objeto de que sea de notorio conocimiento para toda la plantilla, deberá figurar adecuadamente expuesto en cada centro de trabajo.

11. Horarios

Ambas partes acuerdan la realización de seis horarios, así como la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todos los casos, los periodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previstos. Se realizarán los siguientes horarios:

- Horario 1 (Postventa y Montaje).

Lunes a Viernes: 9,00h. a 13,30h./ 15,30h. a 19,00h.

- Horario 2 (Administración).

Lunes a Viernes: 8,50h. a 13,20 h. / 15,30h. a 19,00 h.

- Horario 3 (Administración).

Lunes a Viernes: 8,30 h. a 13,30 h./ 15,30 h. a 19,00 h.

- Horario 4 (Guardia Postventa).

Lunes a Viernes: 14,00 h. a 22,00 h.

Sábado: 10,00 h. a 13,00 h.

- Horario 5 (Guardia de Postventa).

Lunes a Viernes: 11,00 h. a 13,30 h./ 15,30 h. a 21,00 h.

Sábado: 10,00 h. a 13,00 h.

- Horario 6 (Horario El Corte Ingles).

Sábado: 10,00 h. a 13,00 h.

Rotatorio:

Lunes a Viernes: 9,00h. a 13,30h./ 15,30h. a 19,00h.

Lunes a Viernes: 7,00h. a 15,00 h.

La empresa, como manifestación de su poder de organización y dirección recogido en el artículo 20 del Estatuto de los trabajadores, reflejará en el calendario laboral el número así como las personas que realizarán este horario en función de la carga de trabajo.

12. Servicio 24 horas.

1. Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia existente en el sector de mantenimiento y conservación de aparatos elevadores, se decide seguir realizando un servicio de atención al cliente que cubrirá las 24 horas del día durante todo el año.

En consecuencia, mediante turnos rotatorios semanales confeccionados al inicio de cada año, todo el personal designado, realizará un servicio 24 h.

El personal que deba realizar este servicio 24 h, prestará su jornada laboral en horario 4 y 5 regulado en el artículo anterior.

A partir de las 22.01 h. y hasta las 9.00 h del día siguiente, de lunes a viernes, el técnico que se encuentre prestando el servicio 24 Horas se mantendrá localizado y disponible, a través de un medio de comunicación móvil (teléfono móvil, PDA's, etc.) facilitado por la empresa.

Los sábados, domingos y festivos el técnico se encontrará localizable y disponible las 24 horas del día, hasta las 9.00 h del lunes siguiente.

Una vez confeccionado el calendario de guardias, los posibles cambios que pudieran realizarse se pactarán individualmente con el trabajador. En caso, de que alguno de la plantilla pretendiera disfrutar un periodo de vacaciones, durante el cual tuviera asignada la realización del servicio 24 horas, éstos mismos, se encargarán de encontrar un sustituto entre sus compañeros que realice el mencionado servicio, o de lo contrario deberán deponer en su pretensión.

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

En compensación por la realización de este servicio de localización y disponibilidad, se abonará la cantidad fija semanal de:

- 360 euros para el año 2009
- 380 euros para el año 2010
- 400 euros para el año 2011
- 420 euros para el año 2012.
- Para el año 2013 la cantidad prevista para el año 2012 será incrementará en los términos previstos en el art. 30 del convenio.

Los servicios 24 horas en día festivo, definidos y designados por la Empresa, serán realizados con la misma operativa que la guardia, percibiéndose para el año 2009 la cantidad de 153,39 euros diarios. El presente importe será actualizado conforme dispone el art. 30 del convenio para conceptos variables.

2. Retén

La figura del retén se define como aquel que semanalmente realiza apoyo técnico y/o presencial al personal de guardia, atendiendo y/o resolviendo actuaciones en los casos de saturación o prestando ayuda a través de sus conocimientos técnicos. La persona que se encuentre de retén percibirá la cantidad semanal de:

- 180 euros para el año 2009
- 190 euros para el año 2010
- 200 euros para el año 2011
- 210 euros para el año 2012.
- Para el año 2013 la cantidad prevista para el año 2012 será incrementará en los términos previstos en el art. 30 del convenio.

Adicionalmente, si la persona de retén efectuase alguna salida de cara a la resolución de algún aviso, el tiempo invertido se abonará al mismo importe que la hora extraordinaria.

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

Las bajas imprevistas del técnico que tenga asignado el retén, dará lugar a que corra el turno, esto es, será realizado por el trabajador que tenga asignado el retén la semana siguiente.

13. Horas extraordinarias.

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

Las horas extraordinarias realizadas de carácter estructural o por fuerza mayor como son el caso de: terminación de la reparación de una avería al término de la jornada ordinaria de trabajo, que de no realizarse dejaría el ascensor parado con el consiguiente perjuicio grave para el cliente, o los rescates de personas atrapadas en los elevadores. No serán tenidas en cuenta para el cómputo de horas extraordinarias señalado como máximo en cada momento por la Legislación vigente.

El abono en ambos casos será desglosado en:

a. tiempo empleado en la resolución de la avería fuera de la jornada de trabajo (productivo) abonado al precio de la hora extraordinaria

b. Resto del tiempo utilizado en desplazamiento (vuelta o ida y vuelta), este tiempo será abonado conforme a lo dispuesto en el art. 27 del convenio.

Se establece como valor de las horas extraordinarias para el año 2009, en función de la categoría profesional del trabajador que las realice, los importes señalados en el siguiente cuadro:

	2009	
	HORAS EXTRA. DIURNAS	HORAS EXTRA. NOCTURNAS
OFICIAL 1. ^a	13,84	15,47
OFICIAL 2. ^a	13,62	15,23
OFICIAL 3. ^a	13,42	15,01
ESPECIALISTA	12,97	14,96

Estos importes serán actualizados para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 conforme dispone el art. 30 del convenio.

14. Vacaciones anuales.

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales y se devengarán del 1 de julio de cada año al 30 de junio del año siguiente. Dentro de este periodo, la plantilla podrá fraccionar las fechas de disfrute con un mínimo de 10 días naturales.

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

Salario Convenio + Antigüedad Consolidada + Complemento personal

Para el personal operario, adicionalmente, se abonará el promedio de primas percibida durante los 3 meses anteriores durante los 3 meses anteriores a la fecha de disfrute.

Preferentemente las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre de cada año, salvo que por motivos del servicio resultase imposible el disfrute, en cuyo caso, el trabajador a modo compensatorio, tendrá derecho a percibir la cantidad de 270,02 € a razón de 30 días naturales. El citado importe será incrementado en los términos previstos en el art. 30 del convenio.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán en el mes de diciembre un cuadro de vacaciones correspondiente al año siguiente, respetándose en todo caso los servicios mínimos requeridos.

15. Permisos retribuidos.

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

A) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho (será necesario acreditar la constitución a través de Certificado oficial extendido por el Ayuntamiento o la Autoridad competente al efecto):

- * Del trabajador/a: 16 días naturales.
- * De padre, madre, hermanos/as o hijos/as: El día de la boda

B) Por divorcio: 2 días naturales.

C) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable.

D) Alumbramiento de esposa: 3 días, de los cuales 2 serán laborables.

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as, o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Cuando con ocasión del disfrute de este permiso el trabajador/a necesitase realizar un desplazamiento superior a 200 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo se ampliará a dos días más.

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

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

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

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

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

- que el adoptado/a o acogido/a presente minusvalía en grado igual o superior al 33%.
- Que se trate de personas que por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

G) Por fallecimiento:

* De cónyuge, hijos/hijas, madre o padre: 4 días naturales

* De madre o padre político: 2 días naturales.

* De abuelo/a, nietos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge: 2 días naturales.

Cuando por tal motivo, el trabajador/a necesitare realizar un desplazamiento superior a 200 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo se ampliará a 1 día más (5 días, 3 días naturales y 3 días naturales respectivamente).

H) En caso de fallecimiento de un compañero/a o de su madre o padre, cónyuge o hijos/as podrán asistir al momento del sepelio una comisión compuesta por un máximo de cinco personas de la empresa.

I) Por enfermedad grave con intervención quirúrgica con internamiento de cónyuge, hijo/a, madre, padres, hermanos/as, abuela/o de uno u otro cónyuge: 2 días naturales

J) Por intervención quirúrgica mayor ambulatoria (sin internamiento) de cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge: 1 día natural

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

L) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga la misma en cuanto a duración de la ausencia y a su posible compensación económica.

M) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

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

16. Permisos sin retribuir

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una

actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, previa consulta a la comisión paritaria.

2. Quienes por motivos de estudios deban asistir a exámenes de cara a la obtención de título académico o profesional, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable.

17. Excedencias

1. Forzosa.

Las situaciones que pueden dar lugar a la excedencia forzosa son:

- Ejercicio de cargo público: se concederá por la designación o elevación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y el reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

- Cumplimiento de un deber público que imposibilite al trabajador la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales, en un período de 3 meses.

El período de disfrute de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad. Mientras perdure la causa habilitante para el disfrute de la excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

2. Voluntaria.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

El trabajador/a excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa siempre y cuando preavise su voluntad de reingreso en un plazo mínimo de 30 días a su vencimiento.

3. Excedencia por cuidado de hijos/as o Familiares

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o resolución judicial administrativa. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Igualmente, los trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año el trabajador/a excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

18. Periodo de Prueba.

Se acuerda un periodo de prueba, cuya duración será de seis (6) meses para los técnicos titulados y de dos (2) meses para el resto de los trabajadores/as. No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el periodo de prueba será de 2 meses para los titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional reglada) y de un (1) mes para titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada). En cualquier caso, el periodo de prueba acordado quedará interrumpido en los supuestos de Incapacidad Temporal.

19. Preaviso en caso de baja voluntaria.

Si el trabajador/a deseara causar baja en la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de quince (15) días, excepto en el caso de titulados medios y superiores, en cuyo caso deberán preavisar con una antelación mínima de uno (1) o dos (2) meses, respectivamente. El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo Tercero

Condiciones económicas

20. Salario convenio

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

21. Antigüedad.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, cuyo ingreso fuera anterior al 1 de abril del año 1.999, percibirá como complemento personal por antigüedad consolidada la cantidad que estuvieran percibiendo hasta ahora,

incrementada en los mismos porcentajes pactados como incremento salarial conforme a lo dispuesto en el art. 30.

Aquellos trabajadores/as cuya incorporación a THYSSENKRUPP ELEVADORES, SL hubiera sido posterior al 1 de febrero del año 1.999 no devengará derecho alguno al cobro por este concepto.

22. Premio de fidelización

Cuando el/la trabajador/a cumpla veinticinco años de servicios ininterrumpidos en Thyssenkrupp Elevadores, SL, percibirá el importe equivalente a tres pagas extraordinarias. Cada una de estas pagas extraordinarias estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo convenio + antigüedad consolidada

El personal afectado por el presente convenio colectivo cuya incorporación a Thyssenkrupp Elevadores se produjera partir el 30 de junio de 2008 no devengará derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto, el cual desaparecerá totalmente a partir del 30 de junio de 2033.

23. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año:

- Paga extra de Verano: se devenga del 1 de enero al 30 de junio y se abonará el 30 de junio de cada año.
- Paga extra de Navidad: se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará el 15 de diciembre de cada año.

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado a razón de 30 días de salario con inclusión de los siguientes conceptos:

Salario Convenio + Antigüedad Consolidada

24. Complemento de pagas extraordinarias.

Para todo el personal se establece un complemento de pagas extraordinarias en cada una de ellas (junio y diciembre) de:

- 80,67 € para el año 2009
- 100 € para el año 2010.

El citado importe será actualizado para los años 2011, 2012 Y 2013 con un incremento equivalente al IPC real +1%.

Este complemento solamente se abonará en caso de estar dado de alta en la empresa al momento del abono de las pagas extraordinarias. En caso de causar baja en la empresa por cualquier causa, no se devengará derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto.

25. Gratificación de beneficios.

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

AÑO 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013.

$$C = (6'5 \times B) / (100 \times P)$$

Siendo:

- C. Cantidad bruta a percibir
- B. Beneficios netos auditados

P. Plantilla total, a nivel nacional de la Empresa, al 30 de septiembre de cada uno de los años correspondientes

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la Empresa a la fecha del cobro de la misma. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la Empresa únicamente durante una parte del ejercicio económico (1 de octubre a 30 de septiembre), cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

Esta gratificación por beneficios engloba las gratificaciones voluntarias y/o pagas de beneficios que cualquier colectivo, incorporado a la empresa durante la vigencia de este Convenio Colectivo pudiera venir percibiendo.

26. Primas o incentivos.

Queda prorrogado el sistema de primas previsto en el convenio colectivo Thyssenkrupp Elevadores, SL para los años 2006, 2007 y 2008 en tanto en cuanto sea implantado el nuevo sistema objeto de estudio. Durante este periodo transitorio, el importe fijado será actualizado conforme establece el art. 30 del convenio.

27. Locomoción y dietas.

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento hacia el lugar de prestación del servicio, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya sea abonando para el año 2009 a todo el personal que haga uso de su vehículo privado la cantidad de:

- 255,64 € fijo de vehículo y gasolina
- 0,17 €/Km. fuera del radio de 15 kms. del centro de trabajo.
- 335,14 € ayuda seguro obligatorio:

Los citados importes serán actualizados para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 conforme establece el art. 30 del convenio colectivo aplicable.

2. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

Para el año 2009, según normativa interna de RR.HH, y salvo que tras posterior publicación surja algún cambio que requiera su subsanación, se abonarán conforme al siguiente detalle:

	AÑO 2.009
DESAYUNO	2,64
COMIDA	13,42
CENA	12,8
HOTEL	*
VARIOS	3,24
TOTAL	32,1

* 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: 89,43 € para el año 2.009.

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

Los desplazamientos que se realicen por orden de la Empresa se registrarán por las siguientes normas:

a) Dentro de la jornada laboral, se consideraran como horas normales de trabajo.

b) Los desplazamientos fuera de la jornada laboral, efectuadas por la plantilla del Dpto. de Montaje y Postventa, previa autorización por parte del superior jerárquico, se abonarán como "horas de viaje" a partir del 10 de diciembre 2009 a razón de 10,56 € y para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 conforme establece el art. 30 del convenio colectivo aplicable.

En aquellos casos en los que corresponda el abono de dieta, el trabajador/a que deba hacer un desplazamiento antes de las 7:00 h, tendrá derecho al concepto desayuno cuando al comienzo de su jornada deba encontrarse en su puesto de trabajo.

28. Complemento de enfermedad o accidente.

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

Todo trabajador/a en situación de incapacidad laboral, por cualquier causa, tiene la obligación de hacer llegar a la Empresa el correspondiente parte médico de baja, a contar a partir del día siguiente a su expedición.

29. Seguro de vida.

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

- 15.866 € en caso de fallecimiento por causas naturales.
- 27.767 € en caso de fallecimiento por accidente.
- 31. 732 € en caso de invalidez absoluta derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

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

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

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

30. Incremento salarial.

El incremento salarial del personal afectado por el contenido del presente Convenio Colectivo será:

a) Para salarios fijos (Anexos I y II):

- Operarios: para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se estará a lo establecido en el acuerdo de fecha 9 de diciembre de 2009 (en el anexo I se refleja los salarios fijados para el 2009), salvo que los importes reflejados en el referido pacto fuesen inferiores al IPC real, en cuyo caso se aplicará éste último parámetro garantizándose en todo caso, sobre ese IPC real, un incremento mínimo del 1%.

Para el año 2013, se aplicará un incremento equivalente al I.P.C. real nacional más 1%. Al inicio de este año se aplicará el IPC previsto por el

gobierno, revisándose el mismo y abonándose las cantidades correspondientes a las diferencias salariales entre el IPC previsto y el IPC real resultante, si estas procedieran, con efectos 1 de enero.

- Empleados: I.P.C. real nacional más 1%. Para este personal comprendido en el Anexo II del convenio, al inicio de cada uno de estos años, se aplicará el IPC previsto por el gobierno, revisándose el mismo y abonándose las cantidades correspondientes a las diferencias salariales entre el IPC previsto y el IPC real resultante, si estas procedieran, con efectos 1 de enero.

De resultar el índice de precios al consumo (IPC) real negativo o inferior al 1%, la empresa garantizará la aplicación de un incremento del 1% durante los años 2009, 2010, 2011 y 2012. Este porcentaje ligeramente superior al personal operario tendrá por objeto suplir la merma retributiva que en términos comparativos existe.

b) Resto de retribuciones (arts. 12, 13, 14, 21, 26 y 27):

- Año 2009: I.P.C. real año anterior nacional más 0,6%
- Año 2010: I.P.C. real año anterior nacional más 0,6%
- Año 2011: I.P.C. real año anterior nacional más 0,6%
- Año 2012: I.P.C. real año anterior nacional más 0,6%
- Año 2013: I.P.C. real año anterior nacional más 1%

Capítulo Cuarto

Acción Sindical

31. Derechos sindicales.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a. Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c. Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con mas de 250 trabajadores.

32. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expondrá con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación de la Central Sindical en la Empresa, si la hubiere.

33. Comités de empresas.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A. Ser informados por la Dirección de la Empresa:

Ser informados por la Dirección de la Empresa:

* Trimestralmente, sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sufridos en la empresa, con independencia de su trascendencia.

* Acerca de las nuevas contrataciones, con aportación de copia básica del contrato celebrado.

* Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves.

B. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

C. El Comité velará por los principios de no discriminación e igualdad de sexo.

2. Garantías:

* Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o en su caso Delegado de Prevención, podrá ser despedido o sancionado sin la oportuna apertura del correspondiente expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

* Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

34. Practicas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Capítulo Quinto

Régimen Disciplinario

35. Régimen disciplinario.

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

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

3. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

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

c. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

d. Pequeños descuidos en la conservación del material.

e. Falta de aseo o limpieza personal

f. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

g. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

4. Sanciones de las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación por escrito.

5. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

b. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o, cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las horas de trabajo, control de asistencia, etc.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

f. Simular la presencia de otro/a 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.

6. Sanciones a las faltas graves

Las faltas graves serán, sancionadas:

- a. Traslado de puesto de trabajo, en el mismo centro.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

7. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

c. El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizando dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e. La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

g. La embriaguez durante el trabajo.

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

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

j. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración para con los jefes, así como con los compañeros y subordinados.

l. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

- n. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
 - o. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
 - p. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
 - q. Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 34.5
 - r. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
8. Sanciones a las faltas muy graves
- Las faltas muy graves serán sancionadas:
- a. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - b. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
 - c. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
 - d. Despido
9. Prescripción de las faltas
- Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

36. Abuso de autoridad.

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

Capítulo Sexto

Disposiciones finales

Disposición final primera: Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en la empresa se comprometen al más estricto y riguroso cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales; del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de toda la normativa en vigor referente a esta materia.

Disposición final segunda: Igualdad

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85,2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1995, Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición final tercera: Derecho supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que sobre las mismas establezca el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de la Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Murcia y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

Así mismo, ambas partes acuerdan excepcionalmente que para la próxima negociación del Convenio Colectivo de la Empresa ThyssenKrupp Elevadores SL. en Murcia que, agotadas todas las vías de negociación posibles y en el ámbito de resolución extrajudicial de conflictos laborales colectivos (ASEC), cualquiera de los partes negociadoras del presente Convenio Colectivo podrá solicitar de la otra, como posible resolución del conflicto colectivo, la adhesión al Convenio Colectivo para la Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Murcia vigente en ese momento

Disposición final cuarta: Ropa de trabajo.

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

Disposición final quinta: Comisión Paritaria.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio, las partes convienen en plantearla ante una Comisión Paritaria, que estaría compuesta por las siguientes personas:

a) Por la representación de la Empresa:

D. Ginés Cascales Belando, D. José Antonio Sánchez Baños, D. Javier Guerrero Marín y D. Juan Manuel Molina Medrano. En cualquier caso, estas personas podrán delegar su representación en la persona que ellos designen expresamente.

b) Trabajadores/as:

Dña. M.ª Fuensanta Alcaraz Céspedes, D. Carlos Cano Martínez, D. Leandro Carrión Ruiz, D. José Ángel González Díaz, Dña. Antonia Bernabé Caravaca. En cualquier caso, estas personas podrán delegar su representación en la persona que ellos designen expresamente.

*** Anexo I****Tablas salariales operarios 2009**

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO 2009	
		DIARIO	ANUAL
OFICIAL 1.ª	A	47,85	20.336,25
	B	46,59	19.800,75
OFICIAL 2.ª	A	44,83	19.052,75
	B	43,53	18.500,25
	C	37,52	15.946,00
OFICIAL 3.ª	A	36,60	15.555,00

* DENTRO DE LOS VALORES CONTEMPLADOS EN EL SALARIO SE INCLUYE LA PELIGROSIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL ACUERDO DE 9 de diciembre de 2009



****Anexo II**

Tablas salariales empleados 2009

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO 2009	
		MENSUAL	ANUAL
OFICIAL ADMVO 1. ^a	A	1.690,13	23.661,82
OFICIAL ADMVO 2. ^a	A	1.395,42	19.535,88
	B	1.247,31	17.462,34
AUXILIAR ADMVO	A	1.182,39	16.553,46
	B	1.112,71	15.577,94

** DENTRO DE LOS VALORES CONTEMPLADOS EN EL SALARIO SE INCLUYE LA PREVISIÓN DE GOBIERNO AL 1%.