

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria del Convenio para acordar lo que proceda.

09/7831

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S. L.

Visto el Texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 29 de abril de 2009, de una parte por la empresa «THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.», en representación de la misma, y de otra por los «DELEGADOS DE PERSONAL», en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de mayo de 2009.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquinez.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.»
EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA,
PARA LOS AÑOS 2009 - 2010 - 2011**

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 Santander.

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 trabajadores a título personal por el carácter especial de las funciones que desarrollen, nivel de responsabilidad, cualificación profesional específica, mayor dedicación, razones de orden histórico-personales o de cualquier otra índole consideradas en su conjunto y en cómputo anual conforme a las particularidades expuestas en el art. 5 y 6 del Convenio.

2. ÁMBITO TERRITORIAL

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

3. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011. Su entrada en vigor se producirá inmediatamente después de su firma, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Finalizado el plazo de vigencia, el presente Convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del año 2011, pudiendo iniciar a partir de esa fecha, las negociaciones para el Convenio Colectivo de Empresa que lo sustituya.

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 fuese necesario implantar por exigencias del cliente.

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 dictada en 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

En caso de que existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio Colectivo para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrá con carácter estrictamente personal.

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.

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 DE TRABAJO

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

- Año 2009 - 2010 - 2011 1.765 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.

El personal adscrito a montaje podrá adecuar, en cada caso, su horario al de la obra donde esté realizando sus funciones, debiendo no obstante cumplir el cómputo anual definido en el presente Convenio Colectivo.

10. HORARIOS

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

Sección de Post-Venta y Administración

Horario normal

De lunes a viernes:

- Mañana de 9:00 a 13:30 horas.
- Tarde de 15:00 a 18:30 horas.

Horario en Servicio de Guardia

De lunes a viernes:

- De 14:00 a 22:00 horas.

Sección de Montaje

De lunes a jueves:

- Mañana de 8:00 a 13:00 horas.
- Tarde de 14:00 a 17:30 horas.

Viernes:

- Mañana de 8:00 a 13:30 horas.

11. SERVICIO THYSSEN ORO - 24 HORAS

11.1 INTRODUCCIÓN

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

11.2 SERVICIOS QUE SE PRESTAN

11.2.1. Bajo el concepto general de Servicio 24 horas se engloban todas las asistencias a realizar definidas en los diferentes Servicios en Horario Ampliado que ThyssenKrupp Elevadores SL ofrece y presta a sus clientes y que se denominan:

- Thyssen Emergencia
- Thyssen 24 Horas
- Thyssen Oro

11.2.2. Asimismo, quedarán incluidas aquellas asistencias que sean solicitadas por los clientes aunque no tengan contratado ninguno de los servicios anteriores.

11.3 ÁMBITO GEOGRÁFICO

11.3.1. Las asistencias se prestarán en los tres centros de trabajo que ThyssenKrupp tienen en Cantabria r:

- Santander
- Laredo
- Torrelavega

11.4 DISPONIBILIDAD

11.4.1. El técnico que se encuentre prestando el servicio se mantendrá localizado y disponible, a través de un teléfono móvil (o cualquier otro medio) facilitado por la Empresa.

11.4.2. El horario de localización del técnico que presta el servicio abarcará todo el horario fuera del horario oficial de Lunes a Viernes así como las 24 horas del Sábado, Domingo y Festivos.

11.4.3. El servicio se realizará por turnos rotatorios entre el personal asignado a cada Centro de Trabajo.

11.4.4. Cada periodo de servicio tendrá una duración semanal.

Podrán realizarse periodos diferentes previa solicitud de los técnicos adscritos al servicio en cada Centro de Trabajo y posterior aceptación por ThyssenKrupp Elevadores SL.

11.5 PERSONAL DE SERVICIO

11.5.1. El Servicio en horario ampliado será realizado de forma obligatoria por el personal perteneciente al Departamento de Post Venta y que se encuentre calificado como APTO para el desarrollo del mismo.

11.5.2. De forma voluntaria también podrán realizar el Servicio el personal de otros departamentos que hayan sido considerados APTOS para el mismo.

11.5.3. Podrán ser retirados del servicio aquel técnico cuya prestación de servicio realizada se encuentre por debajo de los estándares de calidad de ThyssenKrupp Elevadores SL y haya sido calificado como NO APTO para la prestación del servicio requerido.

11.5.4. Un técnico que previamente haya sido retirado del servicio podrá reintegrarse al mismo si vuelve a ser calificado como apto para el desarrollo del mismo.

11.5.5. La valoración de la aptitud / no aptitud para el servicio será realizada mediante acuerdo por mayoría del conjunto de los Jefes de Servicio de la Delegación habida cuenta de que la prestación del servicio puede afectar a elevadores bajo la responsabilidad de diferentes jefes de Servicio.

11.6 TÉCNICOS PRINCIPAL Y DE APOYO

11.6.1 Técnico Principal

Es el técnico que tiene la responsabilidad de la asistencia de avisos durante su rotación.

Atenderá todos los avisos que se le comuniquen en las instalaciones asignadas.

11.6.2. Técnico de Apoyo

Este técnico se encontrará disponible simultáneamente al técnico principal y actuará como apoyo de este en los supuestos especificados.

11.6.3. Actuaciones del técnico de apoyo

11.6.3.1. Cuando la acumulación de avisos a realizar impida al técnico principal atender éstos en un periodo de tiempo acorde a la calidad de servicio estipulada..

11.6.3.2. Cuando la resolución de una asistencia así lo requiera.

11.6.3.3. El técnico principal solicitará bien al CC24 o bien al JSP la actuación del apoyo

11.7 ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO

11.7.1. Centro de Trabajo de Santander

11.7.1.1. El Servicio de asistencia se realizará por dos personas una un técnico Principal y un técnico de Apoyo.

11.7.2. Centro de Trabajo de Laredo

11.7.2.1. El Servicio de asistencia se realizará por un solo técnico, denominado técnico Principal.

11.7.2.2. En el supuesto que se constate la incapacidad de realizar la prestación del servicio por un solo técnico deberá incorporarse la prestación de un técnico de Apoyo.

11.7.3. Centro de Trabajo de Torrelavega.

11.7.3.1. El Servicio de asistencia se realizará por un solo técnico, denominado técnico Principal.

11.7.3.2. En el supuesto que se constate la incapacidad de realizar la prestación del servicio por un solo técnico deberá incorporarse la prestación de un técnico de Apoyo

11.8 DATOS ECONÓMICOS

En compensación por este servicio de disponibilidad y atención de las averías correspondientes, se abonará las cantidades indicadas en función de las zonas que se relacionan a continuación:

TÉCNICO	CONCEPTOS	ZONA SANTANDER Euros	ZONA TORRELAVEGA Euros	ZONA LAREDO Euros
Principal	Disponibilidad	335,00335,00 por semana	335,00 por semana	335,00 por semana
	Aviso	20,28 desde 1º aviso	20,28 a partir 6º aviso	20,28 a partir 6º aviso
Apoyo	Disponibilidad	200,00 por semana	xx	xx
	Aviso	20,28 Desde el 4º aviso	xx	xx

Años 2009 - 2010 - 2011. Suplemento por día festivo. Cuando el personal que esté realizando la semana que le corresponde, y le coincide con un Festivo (de lunes a viernes) de los que anualmente se establecen con carácter Estatal o en la Comunidad Autónoma de Cantabria, se abonará la cantidad de 40,00 euros / día. Dicho importe única y exclusivamente lo percibirá el técnico que realice el Servicio Principal, no el técnico de Apoyo.

12. VACACIONES ANUALES

Las vacaciones serán disfrutadas de mutuo acuerdo entra la empresa y los trabajadores. Se devengarán del 1 de julio de cada año al 30 de junio del año siguiente y tendrán una duración de 30 días naturales de los cuales 22 serán laborables de lunes a viernes.

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

- Salario Convenio + Antigüedad + Media de primas de los tres meses inmediatos anteriores.

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

13. PERMISOS RETRIBUIDOS

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

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

–Del trabajador/a, quince días naturales.

–De padres, hermanos o hijos, el día de la boda.

b. Por divorcio o separación del trabajador/a, dos días naturales

c. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, conforme a las particularidades expuestas en el párrafo primero del apartado k.

d. Por paternidad natural o adoptiva, tres días, de los cuales dos serán laborables.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo

tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e. Lactancia:

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

El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada laboral.

f. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

g. Por fallecimiento:

–De hijos políticos, hermanos políticos y abuelos políticos, dos días naturales, y dos días más por desplazamiento.

–De padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, tres días naturales, y dos días más si existe desplazamiento.

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

i. Por traslado de domicilio habitual, un día natural.

j. Por enfermedad grave u hospitalización, de padres, abuelos y hermanos de uno y otro cónyuge, hijos, cónyuge y nietos, dos días naturales.

k. Por asistencia a consulta médica:

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas de trabajo efectivo al año.

l. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su posible compensación económica.

m. 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

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 períodos, o la concesión de soluciones alternativas por el tiempo que juzgue necesario en cada caso particular y en función de las circunstancias concurrentes.

14. PERMISOS SIN RETRIBUIR

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 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.

15. 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 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 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 o familiares

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el trabajador 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 permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año el trabajador 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.

16. HORAS EXTRAORDINARIAS

La realización de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente (art. 35 ET), será voluntaria por parte del trabajador, salvo que se trate de horas estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso serán de prestación obligatoria.

En caso de existir la necesidad de realizar horas extraordinarias de carácter estructural, la comisión paritaria del presente convenio colectivo dirimirá el carácter estructural o no de dichas horas extraordinarias. Dicha reunión deberá celebrarse antes de su realización salvo que por circunstancias de urgente necesidad exigieran su prestación inmediata, en cuyo caso, la comisión se reunirá con posterioridad a la realización de las mismas.

Las horas extraordinarias realizadas por causas de fuerza mayor quedarán excluidas del cómputo de horas extraordinarias cuyos límites máximos serán los establecidos por la legislación vigente.

Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fueran necesarias realizar dentro de los límites legales se compensarán en metálico, salvo que por acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador se pactara su compensación por tiempo de descanso.

Serán de carácter obligatorio, como horas extraordinarias de fuerza mayor, en especial, las horas necesarias para rescate de personas atrapadas en los elevadores en mantenimiento por la empresa, fuera del horario normal de trabajo.

Excepcionalmente, para la vigencia del presente convenio colectivo se fija como valor mínimo de la hora extraordinaria 15,15 euros, hora, sea cual sea su calificación.

17. TRABAJOS ESPECIALES

El valor establecido para el año 2009 para las horas invertidas en trabajos especiales será:

- 15,15 euros, hora.

18. DIETAS

Se abonarán conforme a los importes fijados por la empresa a nivel nacional.

19. KILOMETRAJE

Para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo y que para desplazamientos que hayan de realizar con ocasión de la prestación de sus servicios para la empresa en el vehículo privado del trabajador, se abonará la cantidad de 0,36 euros por kilómetro para el año 2009.

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

20. PROMOCIONES Y ASCENSOS

Durante la vigencia de este Convenio se realizará estudio de ascensos de categoría de todo el personal con periodicidad anual.

21. SEGURO DE VIDA

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

- a. 15.866 euros, en caso de fallecimiento por causas naturales
- b. 27.767 euros, en caso de fallecimiento por accidente.
- c. 31.733 euros, en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

22. COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

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

23. SALARIOS Y REVISIÓN

Año 2009 – Índice de precios al consumo (IPC) real

Sin perjuicio de que a priori debería revisarse las tablas salariales aplicando el IPC previsto por el Gobierno del 2%, ambas partes siendo conscientes de que el Instituto Nacional de Estadística u organismo equivalente, fijará el IPC para el año 2009 por debajo del IPC previsto, se acuerda proceder a aplicar a las tablas salariales el 1 %.

Año 2010 - Índice de precios al consumo (IPC) real + 0,20%.

Año 2011 - Índice de precios al consumo (IPC) real + 0,30%.

Años 2010 - 2011. Al inicio de cada uno de estos años se aplicará el IPC previsto por el Gobierno, regularizando la posible diferencia a principios del año siguiente, cuando se conozcan los datos estadísticos reales del IPC real con efectos de 1 de enero.

• Revisión:

Para el resto de retribuciones contempladas en los artículos nº 11, 16, 17, 23 y 24, serán:

• Años 2010 – 2011, índice de precios al consumo (IPC) real, del año inmediato anterior.

24. PRIMAS O INCENTIVOS

PERSONAL DE DPTO. DE MONTAJE

Al personal de Montaje se le abonará la mencionada prima o incentivo, de acuerdo a las tablas vigentes, entregadas a los Delegados de Personal y expuestas en el tablón de anuncios.

PERSONAL DE DPTO. DE SERVICIOS

Al personal de Servicios de Post Venta se le abonará la mencionada prima o incentivo, de acuerdo a las tablas vigentes, entregadas a los Delegados de Personal y expuestas en el tablón de anuncios.

25. PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

–Gratificación de verano o julio: se devenga del 1 de enero al 30 de junio y se abonará el 30 de junio de cada año.

–Gratificación de Navidad: se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará el 15 de diciembre de cada año.

El importe de la paga se abonará en proporción al tiempo trabajado y con carácter general, será el equivalente a treinta días de salario para cada una de ellas, en función de los siguientes conceptos:

Salario convenio + antigüedad consolidada

26. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, cuyo ingreso fuera anterior a 01.01.1999, perci-

birá como complemento personal por antigüedad consolidada la cantidad que estuviera percibiendo hasta la fecha.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo cuya incorporación a la Empresa hubiera sido posterior al 1 de enero del año 1.999, no devengará derecho alguno al cobro por este concepto.

27. COMPLEMENTO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

El importe indicado permanecerá invariable durante la vigencia del Convenio.

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

28. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

28.1. Faltas y sanciones.

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

28.2. Graduación de las faltas.

Para la aplicación de las sanciones previstas en los artículos siguientes, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor, y repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras, en el público y en la empresa.

28.3. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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

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

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

d. Pequeños descuidos en la conservación del material.

e. Falta de aseo o limpieza personal.

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

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

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

i. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

28.4. Sanciones de las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación por escrito.

28.5. 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 fal-

sedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

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

e. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo o mandato de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones.

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

g. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de empresa.

j. 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.

28.6. Sanciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán sancionadas:

a. Amonestación escrita

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

c. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

28.7. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

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

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

b. 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.

c. 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.

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

e. La embriaguez durante el trabajo.

f. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

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

h. 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.

i. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

j. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

k. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

l. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

m. Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 27.5.

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

o. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad

laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

28.8. Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

a. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

b. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

c. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.

d. Despido

28.9. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

29. ABUSO DE AUTORIDAD

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

Se considerará abusos de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con un perjuicio notorio para un subordinado. En este caso, el trabajador afectado lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores para que éstos tramiten la queja a la dirección 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.

30. 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

$$C = \frac{6,50 \times B}{100 \times P}$$

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) percibirán 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.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Comisión paritaria

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

• Por la empresa: Jesús Flamarique Izaguirre y Juan Carlos Soto Idiañez.

• Por la representación de los trabajadores: Juan Manuel Rubio Pérez, Alberto Ruiloba Díez.

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

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA Derecho supletorio

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que se establece en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo del Sector de Industrias Siderometalúrgicas de Cantabria y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA Orecla

Las partes firmantes del presente Convenio recomendarán y fomentarán la utilización del ORECLA-Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales.

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación de ORECLA de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA Período de prueba

Se acuerda un período de prueba, cuya duración será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores. No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el período de prueba será de dos meses para los titulados de grado superior (licenciados) y técnicos superiores de formación profesional reglada) y de un mes para titulados de grado medio (diplomados y técnicos de formación profesional reglada).

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES OPERARIOS AÑO 2.009

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLAS SALARIO AÑO 2.009	
	DIARIO	IMPORTE TOTAL MES
OFICIAL 1º A	49,12 €	20.876,00 €
OFICIAL 1º B	46,22 €	19.643,50 €
OFICIAL 2º A	44,58 €	18.946,50 €
OFICIAL 2º B	41,68 €	17.714,00 €
OFICIAL 3º	40,11 €	17.046,75 €

Nota.-

En los valores de estas tablas (IPC previsto por el Gobierno) está incluido el concepto antigüedad, a excepción de las personas que actualmente se les abona este concepto.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS AÑO 2.009

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLAS SALARIO AÑO 2.009	
	SALARIO MES	IMPORTE TOTAL MES
OFICIAL 1º A	1.587,31 €	22.222,34 €
OFICIAL 1º B	1.507,98 €	21.111,72 €
OFICIAL 2º A	1.428,20 €	19.994,80 €
OFICIAL 2º B	1.352,88 €	18.940,32 €
AUXILIAR ADVO.	1.266,78 €	17.734,92 €

Nota.

En los valores de estas tablas (IPC previsto por el Gobierno) está incluido el concepto antigüedad, a excepción de las personas que actualmente se les abona este concepto.

09/7832

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Orden EMP/52/2009, 15 de mayo de la consejera de Empleo y Bienestar Social, por la que se dictan normas sobre el horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho de voto de los trabajadores el próximo día 7 de junio de 2009, con ocasión de las elecciones de diputados al Parlamento Europeo.

El Real Decreto 482/2009, de 3 de abril, por el que se convocan elecciones de diputados al Parlamento Europeo, establece que las mismas se celebrarán el domingo 7 de junio de 2009.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 13 del Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, de Regulación Complementaria de los Procesos Electorales (BOE número 92, de 17 de abril) y, al haber asumido la Comunidad Autónoma de Cantabria las competencias en materia laboral, se hace preciso la adopción de medidas necesarias respecto del horario laboral y permisos retribuidos que corresponden a los trabajadores por cuenta ajena que no disfruten en dicho día de descanso laboral, con la finalidad de facilitar el ejercicio del derecho de voto a estos electores.

Por todo ello, habiendo sido informada favorablemente esta Orden por la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma,

PROPONGO

Artículo 1.- Los trabajadores que presten sus servicios el día de las elecciones a diputados al Parlamento Europeo podrán disponer en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho de voto, que serán retribuidas. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida, se efectuará la correspondiente reducción proporcional del permiso.

Artículo 2.- Los trabajadores por cuenta ajena nombrados Presidentes o Vocales de mesas electorales tendrán derecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.3 del Real Decreto 605/99, de 16 de abril, a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si no disfrutaban en tal fecha de descanso semanal, y a una reducción de cinco horas en su jornada de trabajo el día inmediatamente posterior.

Artículo 3.- Los trabajadores por cuenta ajena que acrediten su condición de Interventores tendrán derecho al permiso determinado para los Presidentes y Vocales de las mesas electorales.

Artículo 4.- Los trabajadores por cuenta ajena que acrediten su condición de Apoderados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13.4 del Real Decreto 605/99, tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si no disfrutaban en tal fecha de descanso semanal.

Artículo 5.- Los trabajadores cuya prestación de trabajo deba realizarse el día 7 de junio de 2009 lejos de su domicilio habitual o en otras condiciones de las cuales se deriven dificultades para ejercer el derecho de sufragio, tendrán derecho a que se sustituya el permiso anterior por un permiso de idéntica naturaleza, destinado a formular personalmente la solicitud de certificación acreditativa de su inscripción en el censo, tal como especifica el artículo 72 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral General, así como para la remisión del voto por correo.

Artículo 6.- Corresponde al empresario la distribución, en base a la organización del trabajo, del período en que los trabajadores dispongan del permiso para acudir a votar.