



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L EN MÁLAGA PARA LOS AÑOS 2004, 2005, 2006 Y 2007.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, Sociedad Limitada, código de convenio 2906552, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 21 de julio de 2006, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.
2. Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 12 de septiembre de 2006.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, SL EN MÁLAGA PARA LOS AÑOS 2004, 2005, 2006 Y 2007.**

### **1. Ámbito personal.**

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

Ello no obstante, aquellas personas que por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o razones de orden histórico/personal, tengan reconocidas sus condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el convenio, se considera excluidas de este en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas en los restantes.

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

Se respetarán a título individual, las situaciones personales que en cómputo





global anual pudieran ser superiores a los del presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos podrían ser procedentes.

## **2. Ámbito territorial.**

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

## **3. Ámbito temporal.**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2004, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007.

El mismo quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

## **4. Indivisibilidad y unidad del convenio.**

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

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

A efectos de su aplicación práctica, las condiciones reflejadas en el presente convenio colectivo serán consideradas globalmente y en su conjunto por periodos anuales.

En el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, modificara en todo o en parte el contenido del presente convenio, las partes debieren reunirse para revisar el convenio en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose mientras tanto las normas del anterior convenio.

## **5. 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.

## 6. Jornada.

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

|                   |             |
|-------------------|-------------|
| Año 2004 y 2005 € | 1.758 horas |
| Año 2006 y 2007 € | 1.756horas  |

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.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, tendrán la consideración de días no laborables los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero. Cuando estos días coincidan con sábado y/o domingo, se trasladará su disfrute al viernes anterior.

Durante los periodos de Semana Santa y Feria de Málaga, se realizará durante los días laborables de dichos periodos la siguiente jornada diaria:

- Post-venta y oficinas: De lunes a viernes → 8:30 a 14:30 horas.

- Montaje: De lunes a viernes → 8:00 a 14:00 horas.

Todos los años de vigencia del presente convenio colectivo, se realizará por parte de la dirección previa negociación con los representantes de los trabajadores, un calendario laboral aplicable al /los centros de trabajo de la ciudad de Málaga, los cuales deberán estar expuestos en el tablón de anuncios antes del 31 de marzo de cada uno de los mencionados años. En el mencionado calendario laboral se ajustarán las horas señaladas para la jornada anual de trabajo, entre los días laborables de cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

## 7. Horarios.

Ambas partes acuerdan la realización de cuatro 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 previstos legalmente.

Se realizarán los siguientes horarios:



a) HORARIO 1: Horario de jornada partida (lunes a viernes):

Lunes a viernes: 9:00 a 13:30 / 15:00 a 18:30horas.

b) HORARO 2: Horario de lunes a sábado:

Lunes a viernes: 15:00 a 22:00 horas.

Sábados: 9:00 a 14:00 horas.

Este tipo de horario será rotativo y obligatorio para aquellos trabajadores que en su contrato de trabajo la distribución semanal de la jornada no esté establecida expresamente de lunes a viernes, en cuyo caso se podrán adscribir a él de manera voluntaria.

Dicha adscripción voluntaria podrá ser realizada por periodos anuales, comunicando su decisión antes de la publicación del calendario laboral correspondiente a cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

Además, ambas partes manifiestan expresamente su deseo y voluntad de que los turnos se realicen rotativamente en turnos semanales de cómo mínimo ocho (8) semanas. En cualquier caso, la comisión paritaria establecida en el presente convenio colectivo examinará las necesidades de cada una de las zonas de trabajo y establecerá las necesidades especiales de cada una de las mismas.

Los trabajadores que se encuentren realizando este horario, devengarán el derecho al cobro del complemento por cambio de horario expuesto en el artículo 21 "complemento de puesto de trabajo" del presente convenio colectivo.

c) HORARIO 3: Horario 24 horas.

Lunes a viernes: 15:00 a 22:00 horas.

Sábados: 16:00 a 21:00 horas.

A partir de las 0:00 horas si se ha prolongado la jornada de forma voluntaria se tendrá derecho a la dieta de cena en el caso de que el operario se encuentre prestando sus servicios fuera del término municipal de Málaga.

d) HORARIO 4: Horario sección de montaje.

Lunes a jueves: 8:00 a 14:00 // 15:00 a 18:00 horas.

Viernes: 8:00 a 12:00 horas.

Los operarios de montaje aceptan expresamente que su puesto de trabajo está



allí donde se encuentren realizando el montaje de los aparatos elevadores en los que la empresa les destine, por lo tanto, han de estar incorporados al inicio de cada jornada diaria señalado por la empresa en dichas obras o instalaciones y han de abandonar su puesto de trabajo a la hora de finalización señalada en el horario oficial de aquella.

## **8. Servicio 24 horas.**

Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia existente en el sector de mantenimiento y conservación de aparatos elevadores, se decide seguir realizando un servicio "24 horas" de atención al cliente que cubrirá todas las horas que no recoja el horario oficial.

Ambas partes acuerdan que este servicio será voluntario, aunque en el caso de que por circunstancias ajena a Thyssenkrupp Elevadores, Sociedad Limitada, el mencionado servicio no pudiera hacerse efectivo con las personas voluntarias, a partir del mismo momento en que se detecten anomalías, el mismo dejará de ser voluntario para pasar a ser obligatorio para todo el personal técnico de mantenimiento de forma rotativa.

Este servicio cubrirá los siguientes rangos horarios:

- Lunes a viernes: Desde las 22:00 hasta las 9:00 horas del día siguiente.
- Sábados y domingos: Las 24 horas del día.

Además, el técnico que se encuentre prestando este servicio realizará el horario laboral, denominado "horario 24 horas" de los señalados en el artículo 7. "horarios".

En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonará la cantidad de 220,86 € semanales, más 18,50 € por cada una de las horas de salida para atender los avisos de 24 horas que se produzcan en los mencionados horarios de disponibilidad (lunes a viernes: 22:00 - 9:00 horas / sábados. Domingos y festivos: Las 24 horas) Estas cantidades comenzarán a abonarse desde el momento de la firma del presente convenio colectivo, quedando estables durante toda la vigencia del mismo.

## **9. Servicio de localización sábados, domingos y festivo.**

Asimismo, además del "servicio 24 horas", la empresa podrá para los sábados, domingos o festivos establecer una guardia de localización entre las 9:00 y las 21:00 horas. Durante este tiempo, el operario que se encuentre realizando esta guardia de localización permanecerá localizado y disponible en espera de que se produzcan avisos que atender apoyando al técnico de 24 horas.



Por esta guardia de festivo se abonará la cantidad de 48,08 € y 18"50 por cada hora de servicios prestados, permaneciendo esta cantidad inalterable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

## **10. Vacaciones anuales.**

El personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente. Debiendo disfrutarse dentro del periodo inmediato siguiente al que se han devengado. Aquellos trabajadores que cesen durante el periodo citado, disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.

Para el personal operario, la retribución correspondiente a vacaciones se abonará, incrementada con el promedio de primas percibida durante los 3 meses anteriores a aquel en el que se disfruten.

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

En el caso de no disfrutar las vacaciones durante los meses de julio y agosto, el trabajador cobrará en concepto de prima la cantidad de 233.19 €. Si las vacaciones se disfrutaran fuera de los mencionados meses y en varios tramos, estos se abonaran proporcionalmente al precio total de la compensación, la cual se liquidará en el mes de septiembre.

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

Las cantidades reflejadas en el presente artículo, quedarán estables y fijas durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

## **11. Permisos retribuidos.**

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

a) Por matrimonio o constitución de pareja legal 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 (15) días naturales.

- De padres, hermanos o hijos: El día de la boda.

b) Por divorcio o separación legal del trabajador/a: Dos (2) días hábiles.



c) Por paternidad natural o adoptiva: Tres (3) días, de los cuales dos (2) días serán laborables.

d) Por fallecimiento:

- De cónyuge, pareja legal de hecho, hijos, padres: Tres (3) días, de los cuales dos (2) día.-; serán laborables.

- De hermanos: Dos (2) días hábiles.

- De abuelos y nietos: Dos (2) días hábiles.

- De padres, hermanos o hijos políticos: Dos (2) días hábiles.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de la provincia de Málaga, el plazo máximo se ampliará dos (2) días más.

e) Por traslado de domicilio habitual:

- Un (1) día hábil.

f) Por enfermedad grave con intervención quirúrgica con internamiento:

- De cónyuge, pareja legal de hecho o hijos: Dos (2) días laborables.

- De padres, hermanos o afines hasta el segundo grado colateral: Dos (2) días laborables.

g) Por intervención quirúrgica mayor ambulatoria (sin internamiento) o asistencia médica de urgencia:

- De cónyuge e hijos: El tiempo imprescindible.

h) Por citación oficial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables, y/o judicial, mediante la presentación del oportuno boletín de citación, salvo que pueda resarcirse de la pérdida de retribución y siempre que no resultase judicialmente culpable:

- Por el tiempo indispensable.

i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional legalmente reconocido.

j) En caso de fallecimiento de un compañero o de sus padres, cónyuge o hijos:

- Podrán asistir al momento del sepelio una comisión compuesta por un máximo de tres (3) personas.

k) Por asistencia a consulta médica de los servicios médicos de la Seguridad Social:

- En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo imprescindible.

l) Por acompañamiento de hijos menores de ocho (8) años a especialistas, siempre que padre y madre trabajen:

En el caso de que el trabajador necesite acompañar a un hijo menor de ocho (8) años se concederá penniso por el tiempo imprescindible 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.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal derivado del desempeño de un cargo público y electo.

n) Lactancia:

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

o) 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.

## **12. Permisos sin retribuir.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menos de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más; trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto

causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Además, para los años 2006 y 2007 se establece un crédito horario de 4 horas recuperables. Dicho crédito horario se establecerá de común acuerdo entre el técnico y la dirección de la empresa con 7 días de adelanto. En el caso de que no se pudiera acceder a la petición del técnico, siempre se hará una forma razonada.

Este crédito horario nunca podrá coincidir con el inicio o finalización de las vacaciones anuales, o con el disfrute de un puente o día festivo

### **13. Excedencias.**

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un (1) año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

Los trabajadores que ejerciten el derecho a excedencia en la empresa por alguna de las dos causas comentadas anteriormente, durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

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

Se concederá la excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público o representativo o para el ejercicio de funciones sindicales representativas que así los soliciten. La reincorporación, en este caso, se notificará en el plazo de un (1) mes de antelación a la cesación en el cargo o función.

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

#### 14. Dietas.

##### a) Dieta completa:

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

|              | <b>AÑO 2004</b> | <b>AÑO 2005</b> |
|--------------|-----------------|-----------------|
|              | 2,20 €          | 2,32 €          |
| Comida       | 11,15 €         | 11,81 €         |
| Cena         | 10,64 €         | 11,28 €         |
| Hotel        | -               | -               |
| Varios       | 2,69 €          | 2,86 €          |
| <b>TOTAL</b> | <b>26,68€</b>   | <b>28,27€</b>   |

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

|          |         |
|----------|---------|
| Año 2004 | 74"28 € |
| Año 2005 | 78"74 € |

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

En aquellos casos en los que corresponda el abono de dieta, tendrá derecho al

concepto "desayuno", el personal operario que al comienzo de su jornada se encuentre en su puesto de trabajo, no devengando derecho al mismo en otro caso.

Durante los años 2006 y 2007, la empresa expondrá en el tablón de anuncios del centro de trabajo las cantidades establecidas a escala nacional como "Dietas".

En el caso de que durante la realización de la jornada habitual, o con ocasión de la prestación del servicio 24 horas, la misma deba prolongarse, el operario afectado si correspondiese, devengará derecho a la dieta de cena a partir de las 0:00 horas.

### **15. Dieta de obra.**

A partir del año 2006 se crea una "dieta de obra" para el personal del departamento de montaje, la cual se configurará de la siguiente manera:

→ Ayuda comida dentro del término municipal de Málaga: Se abonará una ayuda de comida de tres (3 €) euros por cada día trabajado en jornada partida.

→ Dieta de obra fuera del término municipal de Málaga:

- De lunes a jueves: Se abonará una cantidad de veintiséis euros con trece céntimos (26,13 €).

- Viernes: Se abonará una cantidad de catorce euros, con treinta y dos céntimos (14,32 €).

→ Dieta de obra fuera del radio de 45 km desde el/los centro/s de trabajo de Málaga:

- Además de las cantidades reflejadas para el montaje fuera de Málaga, se abonará una hora de viaje al mismo precio que el establecido para la hora destajo (12 h).

En vista de lo anterior, los operarios de montaje han de estar incorporados al inicio de cada jornada diaria señalado por la empresa en dichas obras/instalaciones y han de abandonar su puesto de trabajo a la hora de finalización señalada en el horario oficial de aquella.

Las cantidades señaladas en el presente artículo se actualizarán año a año, de acuerdo con el tipo porcentual señalado para la subida de salarios.

### **16. Vehículos y kilometraje.**

Aquellos trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que con ocasión de la prestación de sus servicios utilice el vehículo de su propiedad, percibirá como compensación las siguientes cantidades:

|          |           |
|----------|-----------|
| Año 2004 | 0"29 €/km |
| Año 2005 | 0"30 €/km |
| Año 2006 | 0"32 €/km |

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

A partir de la firma del presente convenio colectivo, los trabajadores pertenecientes al departamento de Montaje y que para el transporte de herramientas y útiles de montaje (excluyendo los andamios, maquinillos, block-stop y Tractel) utilicen habitualmente su vehículo particular, devengarán el derecho al cobro de un "plus por transporte de herramienta" de seis (6 €) euros por día laborable, cuando se encuentren prestando sus servicios dentro del término municipal de Málaga.

### **17. Complementos de enfermedad o accidente.**

En caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario garantizado (sueldo convenio más antigüedad consolidada).

### **18. Sueldos.**

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

|          |                      |
|----------|----------------------|
| Año 2004 | 4,5%                 |
| Año 2005 | 4,5%                 |
| Año 2006 | IPC real más un 0"5% |
| Año 2007 | IPC real más un 0"5% |

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

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

### **19. Revisión salarial.**

El 31 de diciembre de 2004, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2003, se actualizarán en 4,5%, y con carácter retroactivo al 1 de enero de 2004.

El 31 de diciembre de 2005, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de

2004, se actualizarán en 4,5% con carácter retroactivo al 1 de enero de 2005.

Al 31 de diciembre de 2006 las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2005 se actualizarán en todo lo que el IPC real del año 2006 más 0,5, supere el IPC previsto por el Gobierno para 2006 más 0,5, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2006.

Al 31 de diciembre de 2007 las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2006, se actualizarán en todo lo que el IPC real del año 2007 más 0,50, supere el IPC previsto por el Gobierno para 2007 más 0,50, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2007. En cualquier caso, esta actualización se llevará a cabo a la firma del próximo convenio colectivo.

En el caso de que se produzcan diferencias entre el IPC previsto por el Gobierno y el IPC real, las diferencias salariales que se produzcan se abonarán de una sola vez dentro del primer trimestre de cada año.

## 20. Primas o incentivos.

- Departamento de Post-venta

### A) PRIMA VARIABLE DE AVISOS

Se abonará una "prima variable de avisos", de acuerdo con el índice de avisos porcentual del sector o parque de aparatos asignado a cada operario:

| Índice de averías | Euros/mes |
|-------------------|-----------|
| 0,39              | 56,52 €   |
| 0,30              | 88,16 €   |
| 0,20              | 111,78 €  |
| 0,10              | 125,00 €  |

### B) PRIMA DE CALIDAD.

En sustitución de la prima por realización del 100% de revisiones, se abonará una prima por calidad de hasta un máximo de 60 euros.

Esta prima por calidad se graduará y evaluará por el responsable de cada uno de los operarios atendiendo a los siguientes criterios, a efectos meramente enunciativos y no exhaustivos, (i) la realización del 100% de revisiones del sector de cada operario o de las revisiones encomendadas mensualmente a cada uno de éstos, como requisito previo indispensable (ii) el servicio ofrecido al cliente, (lii) presencia y aseo en el trabajo, (iv) trato correcto con los superiores y los demás compañeros, (v) aumento o descenso en la calidad y nivel del trabajo realizado por el operario, (vi) disponibilidad del operario ante necesidades puntuales de la empresa, (vii) correcta utilización de los Elementos de Protección Individual

-EPI"s-.

Esta prima se empezará a devengar desde el momento de la firma del convenio colectivo, dado el cambio de configuración negociado y establecido de mutuo acuerdo.

Esta tabla de primas se irá actualizando anualmente en el mismo tipo porcentual aplicado a los salarios.

En el caso de que el operario realizara trabajos fuera de su sector, que le impidiera alcanzar el 100% de las revisiones del mismo, se revisará la prima por calidad, para examinar las causas y si corresponde o no cobrar la misma.

Durante el periodo de vacaciones se abonará como prima una cantidad igual a la media de la prima abonada al operario individualmente en los tres meses inmediatamente anteriores al periodo de disfrute de las mencionadas vacaciones.

Además, como excepción para el año 2006 durante los meses de verano Julio y agosto, las primas de avisos y revisiones se evaluarán según el promedio de los tres (3) meses anteriores a los mencionados meses de verano. Este extremo no será aplicable a partir del año 2001.

- Departamento de Montaje

#### A) PRIMA DE RENDIMIENTO.

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

| RENDIMIENTO | EUROS/HORA |
|-------------|------------|
| 60          | 0,5200 €   |
| 61          | 0,5591 €   |
| 62          | 0,5982 €   |
| 63          | 0,6373 €   |
| 64          | 0,6764 €   |
| 65          | 0,7155 €   |
| 66          | 0,8719 €   |
| 67          | 1,0284 €   |
| 68          | 1,1848 €   |
| 69          | 1,3412 €   |
| 70          | 1,4976 €   |
| 71          | 1,6540 €   |
| 72          | 1,8104 €   |
| 73          | 1,9668 €   |
| 74          | 2,1233 €   |

|    |          |
|----|----------|
| 75 | 2.2797€  |
| 76 | 2,3188 € |
| 77 | 2,3579 € |
| 78 | 2,3970 € |
| 79 | 2,4361 € |
| 80 | 2,4752 € |

Esta tabla de primas se irá actualizándose anualmente en el mismo tipo porcentual aplicado a los salarios.

En el caso de que se supere el rendimiento máximo establecido (rendimiento 80) se abonará la hora de ahorro de montaje a partir del mencionado rendimiento al mismo valor que para la hora de trabajos especiales -destajos-, es decir 12 €/hora.

En el caso de que un montador realice trabajos fuera de las instalaciones que durante ese mes se le hayan asignado, las horas que trabaje fuera de las mismas, se abonarán al precio del rendimiento medio obtenido durante el mes en cuestión.

#### B) PRIMA DE CALIDAD.

Se establece una prima por calidad de una cantidad máxima de 60 euros mensuales.

Esta prima por calidad se graduará y evaluará por el responsable de cada uno de los operarios atendiendo a los siguientes criterios, a efectos meramente enunciativos y no exhaustivos, (i) la obtención de prima por rendimiento mensual, (ii) el servicio ofrecido al cliente, (iii) presencia y aseo en el trabajo, (iv) trato correcto con los superiores y los demás compañeros, (v) aumento o descenso en la calidad y nivel del trabajo realizado por el operario, (vi) disponibilidad del operario ante necesidades puntuales de la empresa, etc.

La hora de destajo para los montadores será abonada a razón de 12 euros/hora, quedando estable dicha cantidad durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

Durante el periodo de vacaciones se abonará como prima una cantidad igual a la media de la prima abonada al operario individualmente en los tres meses inmediatamente anteriores al periodo de disfrute de las mencionadas vacaciones.

#### 21. Complemento de puesto de trabajo.

Aquellos operarios adscritos al departamento de post-venta, devengarán un complemento de puesto de trabajo, equivalente a siete (7 €) euros por cada día trabajado por la tarde en el horario nº 2, "horario de lunes a sábados".



Este complemento de puesto de trabajo se empezará a devengar a partir de la firma del presente convenio colectivo.

## **22. Complemento vehículo de empresa.**

Aquellos, operarios que antes del día 1 de enero de 1997 utilizaran vehículo o furgoneta de la empresa, seguirán devengando como complemento personal consolidado, la cantidad actualizada en el mismo tipo porcentual que los salarios, que por ese concepto vinieran cobrando en la mencionada fecha.

Sin embargo, aquellos operarios que después del 1 de enero de 1997 se les asignara o asigne un vehículo perteneciente a la empresa, no devengará derecho al cobro de cantidad alguna.

## **23. Antigüedad.**

El personal afectado por el presente convenio colectivo, cuyo ingreso fuera anterior al 1 de enero del año 2000, percibirá como complemento personal por antigüedad consolidada la cantidad que estuvieran percibiendo hasta ahora, incrementada en los mismos porcentajes pactados como incremento salarial.

Aquellos trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, cuya incorporación a la empresa hubiera sido posterior al 1 de enero del año 2000 no devengará derecho alguno al cobro por este concepto.

## **24. Pagas extraordinarias.**

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

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

|                              |
|------------------------------|
| Sueldo convenio + antigüedad |
|------------------------------|

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

## **25. Complemento de pagas extraordinarias.**

Para el personal operario se establece, a partir del 1 de enero de 2006, un complemento de paga." extraordinarias de 60,00 € en cada una de ella (junio y diciembre).

Para tener derecho al cobro de este complemento, será requisito necesario el

encontrarse de alta en la empresa a la fecha del cobro de la misma.

## 26. Gratificación de beneficios.

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

| AÑO 2004                                       | AÑO 2005                                       |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| $C = \frac{6 \times 3 \times B}{100 \times P}$ | $C = \frac{6 \times 5 \times B}{100 \times P}$ |

Siendo: C → Cantidad bruta a percibir.

B → Beneficios netos auditados.

P → Plantilla total, a escala 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, no hubieran sido alta en la empresa durante todo el ejercicio económico de la misma (1 de octubre a 30 de septiembre), no devengarán derecho alguno al cobro de la mencionada "paga de beneficios".

La fórmula aplicable para el cálculo de la paga de beneficios correspondiente a los años 2006 y 2007, será expuesta en el tablón de anuncios del/de los centro/s de trabajo de la ciudad de Málaga, siendo la misma la que resulte aplicable para toda la empresa y establecida por la misma a escala nacional.

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.

## 27. Régimen disciplinario.

### 27.1. FALTAS Y SANCIONES.

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

### 27.2. 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.

### 27.3. 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.

### 27.4. SANCIONES DE LAS FALTAS LEVES.

Las faltas leves serán sancionadas:

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

### 27.5. 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 periodo de treinta días sin causa que lo justifique, bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o, cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

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

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

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

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

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

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

#### 27.6. 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.

#### 27.7. FALTAS MUY GRAVES.



Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) Más de diez fallas 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 esta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

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

- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- i) Revelar a terceras personas o a elementos extraños a la Empresa, datos de la misma sujetos a reserva profesional obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración para con los jefes, así como con los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados e), e) y h) del punto 27.5.
- q) La no correcta utilización de los medios individuales de protección contra accidentes, así como la no observancia de los preceptos sobre seguridad y salud en el trabajo. Además, se sancionará a aquella persona perteneciente a los responsables de los operarios que de forma arbitraria e irresponsable, niegue de forma irracional la entrega de los mencionados Elementos de Protección Individual (EPI"s).
- r) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

#### 27.8. 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.

#### 27.9. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas prescribirán:

|                   |               |
|-------------------|---------------|
| Faltas leves      | a los 10 días |
| Faltas graves     | a los 20 días |
| Faltas muy graves | a los 60 días |

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

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

#### 28. 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 Social de la Empresa. Si la resolución de esta no fuera de la completa satisfacción del agraviado, este y sus representantes lo pondrán en conocimiento de las autoridades laborales competentes.

### **29. Seguro de vida.**

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

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

### **30. Derechos sindicales.**

Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, las empresas se comprometen a:

1. Abstenerse de introducir prácticas antisindicales.
2. Permitir que los trabajadores, durante la jornada de trabajo, sean informados por los miembros del comité de empresa o delegados de personal, sin que se interrumpa el proceso productivo.
3. Descontar de las correspondientes nóminas las cuotas de los afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, siempre y cuando los trabajadores lo soliciten por escrito e individualmente, indicando su cuantía y la central sindical en cuya cuenta deba ingresarse la cuota descontada.
4. Poner a disposición de los trabajadores un tablón de anuncios para que los sindicatos, debidamente implantados, inserten comunicaciones, previo envío de las mismas a la dirección o titular del centro.
5. Los representantes de los trabajadores tendrán todos aquellos derechos y obligaciones recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

6. Los representantes de los trabajadores podrán acumular el crédito sindical indicado en el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores, correspondientes a cada uno de ellos en la persona o personas que entre ellos designen en cómputo bimensual.

En el caso de que en ninguno de los dos meses en los que se computan las horas correspondiente al crédito horario de cada uno de ellos, el mismo no se agotase, este crédito se perdería no pudiéndose acumular con el crédito horario de los dos meses siguientes.

### **31. Representación de los trabajadores.**

Los representantes de los trabajadores tendrán reconocidas dentro del ámbito personal y territorial del presente convenio colectivo, las siguientes funciones:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la misma. Así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.



e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

12. Los informes que deban emitir los representantes de los trabajadores, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4 y 5 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

### **32. Asambleas generales de trabajadores.**

Los Representantes de los Trabajadores podrán convocar asambleas generales de trabajadores durante el desarrollo del proceso productivo, siempre que las mismas no excedan de un total de 2 horas al año, siendo las mismas acumulables,



desde el 1 de enero de 2006.

Las horas destinadas a asambleas generales, se ajustarán en el calendario laboral de cada año, y en el caso de que durante un año no se hiciera uso de las mismas, estas quedarían en una "bolsa horaria" utilizable en años posteriores.

### **33. Delegados de prevención.**

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, siendo los mismos designados por y entre los/as representantes de los trabajadores.

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

### **34. Formación profesional.**

Ambas partes son conscientes de la importancia y la necesidad existente en la actualidad en nuestro sector respecto de la formación de los trabajadores.

Por ello, empresa y representante de los trabajadores animan a todos los trabajadores a participar en todos los procesos y planes formativos que desde la empresa se les proponga iniciar.

La empresa asumirá los costes derivados de la realización de aquellos procesos formativos propuestos por la misma, tanto dentro como fuera de sus instalaciones.

Cuando estos cursos se impartan en horario no laboral, la participación en los mismos será de carácter voluntario por parte de los trabajadores.

La representación de los trabajadores, en cualquier caso, anima encarecidamente a todos los trabajadores a participar en los mismos.

### **35. Promoción profesional.**

Aquellos trabajadores que presten sus servicios dentro del departamento de post-venta, en el mismo momento en el que tenga a su completa responsabilidad y durante un tiempo de seis meses continuados una ruta de mantenimiento y avisos, pasará a ocupar la categoría de oficial tercera, dentro del nivel retributivo más bajo de lo misma.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios dentro del departamento de montaje, en el mismo momento en el que tenga a su completa responsabilidad y durante un tiempo de seis meses las instalaciones y montajes de los aparatos elevadores de la empresa, pasará a ocupar la categoría de oficial tercera, dentro del nivel retributivo más bajo de la misma.

### 36. Contrato relevo.

De acuerdo con lo dispuesto con el RDL 15/1998, de 27 de noviembre, y el RDL 144/1999, de 29 de enero, los trabajadores podrán solicitar de la empresa su deseo a optar por la obtención de una jubilación parcial.

En el caso de que dicha solicitud sea aceptada por la Dirección de la Empresa, la misma se comprometerá a celebrar un contrato de trabajo parcial que una a ambas partes con el objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que accede a la jubilación parcial.

### 37. Premio por antigüedad.

Cuando el trabajador/a cumpla 25 años de servicios ininterrumpidos en la empresa, percibirá el importe equivalente a 3 pagas extraordinarias. Cada una de estas pagas extraordinarias estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

|                                          |
|------------------------------------------|
| Sueldo convenio + antigüedad consolidada |
|------------------------------------------|

Asimismo, el trabajador/a que cumpla 25 años de servicios ininterrumpidos en la empresa, disfrutará de un día laborable más de vacaciones.

Este concepto se devengará por todos aquellos trabajadores de la empresa que se encuentren de alta en la misma antes de 31 de mayo de 2005. Por lo tanto aquellos trabajadores que se hayan incorporado a la empresa después o de la mencionada fecha, no devengarán derecho alguno al mencionado premio.

Aquellos trabajadores que de acuerdo con la empresa hayan accedido a la jubilación parcial, y devenguen el derecho al mencionado premio, devengarán el derecho al cobro del mismo, teniendo en cuenta su salario total en el momento del devengo del mismo.

### 38. Disposición final primero: 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:

- Por parte de la dirección de la empresa: Dos (2) representantes elegidos por la misma.
- Por parte de la representación de los trabajadores: Dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por y entre ellos.

### 39. Disposición final segunda: Resolución de conflictos colectivos

**laborales.**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan expresamente someter la resolución de sus conflictos laborales dentro del seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), así como del conocimiento de los mismos al Organismo que dentro de la provincia de Málaga desarrolle las funciones del mismo.

**40. 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 Siderometalúrgico de la provincia de Málaga y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

**41. Disposición final cuarta. Periodo de prueba.**

Se acuerda un periodo de prueba, cuya duración será de seis (6) meses para los técnicos titulados y de dos (2) meses para el resto de los trabajadores. No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el periodo de prueba será de 2 meses para los titulados de grado superior (licenciados y técnicos superiores de formación profesional reglada) y de un ( 1) mes para titulados de grado medio (diplomados y técnicos de formación profesional reglada).

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

Los delegados de personal (firmas ilegibles).

La empresa (firmas ilegibles).





## ANEXO I

## Tablas salariales operarios 2004 - 2005

| CATEGORÍAS   | NIVEL RETRIBUTIVO | SALARIO 2004 |          |           |             | SALARIO 2005 |          |           |             |
|--------------|-------------------|--------------|----------|-----------|-------------|--------------|----------|-----------|-------------|
|              |                   | SUELDO BASE  | PLUS TKE | TOTAL DÍA | TOTAL ANUAL | SUELDO BASE  | PLUS TKE | TOTAL DÍA | TOTAL ANUAL |
| OFICIAL 1.ª  | JEFE EQUIPO       | 33,43 €      | 10,83 €  | 44,26 €   | 18.854,76 € | 34,26 €      | 11,99 €  | 46,25 €   | 19.703,22 € |
|              | A                 | 33,43 €      | 7,63 €   | 41,06 €   | 17.491,56 € | 34,26 €      | 8,65 €   | 42,91 €   | 18.278,68 € |
|              | B                 | 33,43 €      | 6,46 €   | 39,89 €   | 16.993,14 € | 34,26 €      | 7,43 €   | 41,69 €   | 17.757,83 € |
|              | C                 | 33,43 €      | 5,98 €   | 39,41 €   | 16.788,66 € | 34,26 €      | 6,92 €   | 41,18 €   | 17.544,15 € |
| OFICIAL 2.ª  | A                 | 32,28 €      | 5,94 €   | 38,22 €   | 16.281,72 € | 33,09 €      | 6,85 €   | 39,94 €   | 17.014,40 € |
|              | B                 | 32,28 €      | 5,59 €   | 37,87 €   | 16.132,62 € | 33,09 €      | 6,48 €   | 39,57 €   | 16.858,59 € |
|              | C                 | 32,28 €      | 5,21 €   | 37,49 €   | 15.970,74 € | 33,09 €      | 6,09 €   | 39,18 €   | 16.689,42 € |
| OFICIAL 3.ª  | A                 | 31,40 €      | 3,89 €   | 35,29 €   | 15.033,54 € | 32,19 €      | 4,69 €   | 36,88 €   | 15.710,05 € |
| ESPECIALISTA | A                 | 31,10 €      | 3,48 €   | 34,58 €   | 14.731,08 € | 31,88 €      | 4,26 €   | 36,14 €   | 15.393,98 € |
|              | B                 | 31,10 €      | 1,93 €   | 33,03 €   | 14.070,78 € | 31,88 €      | 2,64 €   | 34,52 €   | 14.703,97 € |

## ANEXO II

## Tablas salariales empleados 2004 y 2005

| CATEGORÍAS              | NIVEL RETRIBUTIVO | SALARIO 2004 |          |            |             | SALARIO 2005 |          |            |             |
|-------------------------|-------------------|--------------|----------|------------|-------------|--------------|----------|------------|-------------|
|                         |                   | SUELDO BASE  | PLUS TKE | TOTAL DÍA  | TOTAL ANUAL | SUELDO BASE  | PLUS TKE | TOTAL DÍA  | TOTAL ANUAL |
| OFICIAL 1.ª             | A                 | 1.042,42 €   | 356,92 € | 1.399,34 € | 19.590,76 € | 1.068,48 €   | 393,83 € | 1.462,31 € | 20.472,34 € |
|                         | B                 | 1.042,42 €   | 265,02 € | 1.307,44 € | 18.304,16 € | 1.068,48 €   | 297,79 € | 1.366,27 € | 19.127,85 € |
|                         | C                 | 1.042,42 €   | 223,93 € | 1.266,35 € | 17.728,90 € | 1.068,48 €   | 254,86 € | 1.323,34 € | 18.526,70 € |
| OFICIAL 2.ª             | A                 | 965,22 €     | 235,25 € | 1.200,47 € | 16.806,58 € | 989,35 €     | 265,14 € | 1.254,49 € | 17.562,88 € |
|                         | B                 | 965,22 €     | 171,25 € | 1.136,47 € | 15.910,58 € | 989,35 €     | 198,26 € | 1.187,61 € | 16.626,56 € |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | A                 | 918,26 €     | 31,74 €  | 950,00 €   | 13.300,00 € | 941,22 €     | 51,53 €  | 992,75 €   | 13.898,50 € |
|                         | B                 | 918,26 €     | 11,74 €  | 930,00 €   | 13.020,00 € | 941,22 €     | 30,63 €  | 971,85 €   | 13.605,90 € |