



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2019, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U. (expediente C-042/2018, código 33003612012001), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 21 de junio de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 11 de abril de 2018, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 6 de marzo de 2019.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 11-4-2018, publicada en el BOPA núm. 87, de 16-IV-2018, el Director General de Trabajo.—Cód. 2019-03122.

Asturias, 21 de junio de 2018.

REUNIÓN CON EL COMITÉ

Fecha: 30.05.2017. Hora: 12:00.

Lugar: Delegación de zona Asturias

Asistentes: Santiago Sánchez, José Martín Cano, Antonio Jesús Bernardo, Roberto Carlos Montes, José julio Villa del Castillo, Jesús Sande, Daniel Castaño y Rafael Martínez. En calidad de asesor Jesús Fernández, José Manuel Cima y Gil Manuel Dacosta.

ORDEN DEL DÍA

Firma convenio colectivo

Tras alcanzar un preacuerdo entre la empresa y la RLT, éste fue presentado al resto de los trabajadores de la delegación de zona de Asturias en asamblea celebrada el pasado jueves 14 de junio. La propuesta fue aprobada por mayoría, por lo que en el día de hoy se procede a la firma del convenio colectivo para los años 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.

Se recoge en éste acta el compromiso de mantener el mismo número de técnicos de mantenimiento durante la vigencia del convenio, es decir, desde el día de la fecha, hasta el 31/12/2021. Por tanto, llegada la mencionada fecha de 31 de diciembre de 2021, el presente compromiso quedará sin efecto.

Se hace constar expresamente que ambas partes están de acuerdo que el compromiso solo afecta a los supuestos en los que la empresa pretenda reducir el número de técnicos a través de despidos, por tanto, la empresa podrá amortizar el puesto de trabajo de un técnico y, en consecuencia, reducir el número de ellos en los supuestos como jubilaciones, promociones internas o bajas voluntarias.

Los atrasos correspondientes a la regularización del convenio, se abonaran en un solo pago en la nómina del mes de septiembre.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

- 1.—ÁMBITO PERSONAL.
- 2.—ÁMBITO TERRITORIAL.



3.—ÁMBITO TEMPORAL.

4.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

5.—ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

CAPÍTULO II: CONDICIONES DE TRABAJO

6.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

7.—CALENDARIO LABORAL.

8.—JORNADA LABORAL

9.—HORARIOS.

10.—COMPENSACIONES DENTRO DE JORNADA.

11.—HORAS EXTRAORDINARIAS.

12.—VACACIONES

13.—LICENCIAS RETRIBUIDAS.

14.—LICENCIAS POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD.

15.—LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

16.—EXCEDENCIAS.

17.—PERÍODO DE PRUEBA.

18.—PREAVISO EN CASO DE BAJA VOLUNTARIA.

CAPÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS

19.—SALARIO CONVENIO.

20.—PLUS ANTIGÜEDAD.

21.—PREMIO DE ANTIGÜEDAD

22.—NOCTURNIDAD

23.—COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

24.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

25.—COMPLEMENTO PAGAS EXTRAORDINARIAS

26.—GRATIFICACIÓN DE BENEFICIOS

27.—PRIMAS- INCENTIVOS

28.—LOCOMOCIÓN Y DIETAS

29.—PÓLIZA DE SEGUROS.

30.—REVISIÓN SALARIAL

CAPÍTULO IV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

31.—CÓDIGO DE CONDUCTA

CAPÍTULO V: DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. IGUALDAD.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA: DERECHO SUPLETORIO.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA: SASEC.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA: COMISIÓN PARITARIA.

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA.

DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA: RECONOCIMIENTO, CAPACIDAD NEGOCIADORA.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES OPERARIOS Y EMPLEADOS AÑO 2015.

ANEXO II: TABLAS SALARIALES OPERARIOS Y EMPLEADOS AÑO 2016.

ANEXO III: TABLAS SALARIALES OPERARIOS Y EMPLEADOS AÑO 2017.



CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U., adscrita a su centro de trabajo en el Principado de Asturias.

No obstante lo anterior, aquellas personas que tengan reconocidas unas condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el presente Convenio Colectivo, se considerarán excluidos de éste en lo que a dichos aspectos se refiere, aunque continuarán incluidos 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 presente Convenio Colectivo, el incremento salarial que en éste se establezca sólo será vinculante sobre lo que sea retribución de Convenio y no sobre el resto de conceptos.

Se respetarán a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio Colectivo, 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.

Artículo 2.—*Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a los centros de trabajo que la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.L.U. mantenga, tanto en la actualidad como en el futuro en el Principado de Asturias.

Artículo 3.—*Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2021, aplicándose su contenido con carácter retroactivo al 1 de enero de 2015, con independencia de la fecha de publicación en *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

El presente convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales si, por lo menos con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del mismo, no resultase denunciado por ninguna de las dos partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de sus cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo.

Denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de un mes a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Asimismo, los acuerdos aprobados por la Comisión Mixta Paritaria durante los años de vigencia del convenio, se incorporarán al texto del Convenio Colectivo.

Artículo 4.—*Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forma un todo indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, las condiciones que se regulan en el citado texto legal habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Artículo 5.—*Absorción y compensación.*

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio, absorben y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias y dietas que ya lo fueran por virtud de la Ordenanza de Trabajo y disposiciones legales concordantes, Convenios Colectivos anteriores, Reglamento de Régimen Interior, Convenio individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales extrasalariales más beneficiosas que en la actualidad vinieran disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

CAPÍTULO II: CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 6.—*Organización del trabajo.*

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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.

La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de dichas facultades de organización de trabajo, no se vulnere la legislación vigente, en especial lo previsto en el art. 41 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.—*Calendario laboral.*

Dentro del último trimestre de cada año, la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con la representación de los Trabajadores, elaborará los calendarios laborales para el año siguiente, donde se hará constar la distribución semanal



y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo, los días festivos descansos semanales, puentes y el período de vacaciones.

Previo acuerdo con la empresa, se establecen dos días opcionales recuperables a cuenta de las horas anuales a trabajar.

Artículo 8.—*Jornada laboral.*

Se pacta expresamente una jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio Colectivo de:

- Año 2015 1.736 h
- Año 2016..... 1.736 h
- Año 2017..... 1.736 h
- Año 2018..... 1.736 h
- Año 2019..... 1.736 h
- Año 2020..... 1.736 h
- Año 2021..... 1.736 h

En cualquier caso, se considerarán no laborables para todos los trabajadores los días 24 y 31 de diciembre de cada uno de los años 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.

Artículo 9.—*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.

En concreto, se realizarán los siguientes horarios:

- a) Personal Administrativo: lunes a viernes de 9:00 h a 13:30 h y de 15:00 a 18:30 h.

En el supuesto de que existiese más de un Administrativo/a, siempre y cuando uno de los trabajadores/as realizará la jornada diaria anteriormente mencionada; los viernes, el resto podrá realizar una jornada de forma intensiva en horario de 8:00 h a 15:00 h, salvo que el servicio de la Delegación se resienta o se vea mermado en cuyo caso, ambas partes acuerdan que la realización de la jornada intensiva rotativa será suprimida en tanto en cuanto se normalice el servicio.

Será considerado personal administrativo a los efectos señalados en el presente Convenio Colectivo aquellos trabajadores que tengan asignada alguna de las siguientes categorías profesionales, en cualquiera de sus niveles:

- Oficial de 1.^a y 2.^a Administrativo
- Auxiliar Administrativo

- b) Personal de Montaje:

— Horario 1 (Montaje y Rehabilitaciones):

- Lunes a Jueves: 08:00 h a 13:00 h y de 14:00 a 18:15 h
- Viernes: de 09:00 h a 13:15 h

— Horario 2 (Reparaciones):

- Lunes a Viernes: 09:00 h a 13:00 h y de 14:00 h a 18:15 h

Sin perjuicio de todo lo anterior, siempre y cuando media autorización expresa por parte del superior jerárquico, 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.

- c) Personal de Post-Venta

- a) Para todo el personal de Postventa de la provincia de Asturias:

- Horario 1. Jornada partida de lunes a viernes de 09:00 a 13:30 horas y de 15:00 a 18:20 horas, si bien la hora de salida de la tarde podrá variar ligeramente en función del calendario anual aprobado.



- Horario 2. Jornada de tarde (para técnicos que durante la semana tuviesen que realizar el servicio 24 Horas) de lunes a viernes de 14:00 a 21:50 h (con posibilidad de realizar una interrupción de 15 minutos en la jornada de trabajo siempre y cuando prolonguen su horario de salida en la misma proporción).

En su período de guardia, en los días laborables, los técnicos en este horario mantendrán su teléfono ya abierto a partir de las 13:30 horas y estarán disponibles desde este momento para atender posibles emergencias, tales como asistencias de rescate o similares. El tiempo empleado en estas posibles asistencias se restará al final de la jornada en igual cuantía.

- Horario 3. (Escaleras mecánicas) de lunes a viernes de 06:00 a 13:50 horas (con posibilidad de realizar una interrupción de 15 minutos en la jornada de trabajo siempre y cuando prolonguen su horario de salida en la misma proporción).

Servicio 24 horas:

El servicio estará compuesto al momento de la firma por cinco técnicos que atenderán la delegación de zona de Asturias. 2 en la zona de Oviedo, 2 en la zona de Gijón y 1 en la de Avilés.

Como compensación por la realización de la semana completa de servicio percibirá la cantidad de 570 €, este importe incluye la disponibilidad semanal y la atención de todos los avisos que el técnico de guardia realice.

Adicionalmente a los 570 €, cuando en la semana guardia haya un festivo (de lunes a sábado) de los que anualmente se establecen con carácter Estatal o del Principado de Asturias, se abonará la cantidad de 60,00 €/festivo.

Anualmente se elaborará un calendario pactado entre la dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores. Dicho calendario será rotativo entre todo el personal adscrito al servicio, no obstante, los técnicos podrán sustituirse o cambiarse los turnos de mutuo acuerdo previo aviso a la empresa con suficiente antelación.

El vehículo de Empresa se usará durante el servicio de una semana de duración, noches de los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes desde las 21:50 hasta las 9:00 horas del día siguiente y del sábado desde las 9:00 hasta las 9:00 horas del lunes siguiente.

Todos los importes señalados se corresponden al año 2018, revisándose el resto de los años con el mismo porcentaje de incremento establecido en el convenio.

Con el fin de garantizar adecuadamente el servicio, deberán estar adscritos a este sistema un mínimo de veinte técnicos. Anualmente se entregará, al comienzo de cada ejercicio, una relación con los técnicos que componen el sistema 24 horas, recogiendo su compromiso para cada año. El proceso de repetirá al comienzo de cada ejercicio.

El servicio 24 horas será de carácter voluntario.

El servicio 24 horas se iniciará los viernes a las 14:00 y concluirá el viernes de la semana siguiente a las 9:00.

Este sistema será de aplicación desde el momento de la firma del convenio.

Artículo 10.—Compensaciones dentro de jornada.

El tiempo invertido como continuación de la jornada laboral de los trabajadores dedicados al mantenimiento y reparación de ascensores/pasillos/y escaleras mecánicas necesarias para la terminación de una revisión/intervención iniciada dentro de jornada, serán compensadas en aquellas situaciones en las que el técnico diese por concluida su jornada laboral con carácter previo a su hora teórica de finalización, siempre y cuando la citada regularización se aproxime a la hora de inicio y finalización de jornada oficialmente establecida (15 minutos máximo sin necesidad de consulta y 1 hora avisando a su JSPV mediante llamada o sms con, al menos, 30 minutos de antelación). Compensaciones de jornada superiores a 1 hora deberán planificarse previamente con el JSPV correspondiente.

Observaciones:

- La compensación se calculará por exceso o por defecto el primer día hábil de la semana (lunes por regla general).
- La regularización corresponderá a la semana inmediatamente anterior.

La compensación será saldada por exceso o por defecto tomando como referencia la hora de terminación de jornada del primer día hábil del trabajador.

Artículo 11.—Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a excepción de las situaciones contempladas en el art. 10 del presente convenio. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día quince al mes y ochenta al año.

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, es decir rescates de personas atrapadas en elevadores: Realización.



3. Horas extraordinarias estructurales, tales como aquellas que sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento: Realización siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempos parciales, prevista en la Ley, y exista mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa.
4. Horas extras ordinarias: se compensaran de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, bien abonando las mismas, bien por tiempos equivalentes en descanso.
5. Horas extras festivas: se admite la compensación opcional por parte del trabajador, bien abonando las mismas, bien por tiempos equivalentes de descanso.

Para el año 2015 las horas extraordinarias ordinarias y festivas que se realicen, se abonarán conforme al siguiente detalle:

Horas extraordinarias ordinarias	Horas extraordinarias festivas
18,29 €	22,63 €

Artículo 12.—*Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a 22 días laborables, de lunes a viernes. Se disfrutarán preferentemente, entre el 15 de junio al 15 de septiembre de cada año.

A partir del año 2018, se acuerda modificar el período de devengo de vacaciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo pasando, del actual 1 de julio a 30 de junio, a ser del 1 de octubre de cada año al 30 de septiembre del año siguiente. Aquellos trabajadores que cesen durante el período citado, disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.

Como consecuencia del cambio de devengo señalado anteriormente, sólo en el año 2018 los trabajadores tendrán derecho a 5 días laborales más de vacaciones que deberán ser disfrutados antes del 30 de septiembre de 2019.

En aquellos casos en los que algún trabajador desee disfrutar las vacaciones fuera del período anteriormente señalado, lo solicitará a la Dirección de la Empresa exponiendo las razones por las cuales necesita disfrutar de las vacaciones fuera del período pactado. La Dirección atendiendo a las razones alegadas por el empleado resolverá sobre dicha solicitud en el plazo de tiempo más breve posible.

Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de 25 años en la empresa, tendrán derecho a un día más de vacaciones.

El personal de las Secciones de Post-Venta y Montaje, durante el período de vacaciones, percibirá la media de primas de los tres últimos meses.

Artículo 13.—*Licencias retribuidas.*

El trabajador, avisando con debida antelación, tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes supuestos:

- a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho:
 - Del trabajador/a: 15 días naturales.
 - Del padre/madre, hijos/as y hermanos/as: 1 día natural coincidente con el día de la boda.
- b) Por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: el tiempo indispensable.
- c) Por nacimiento de hijo/a: 3 días laborables.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento que se encuentre a 120 km. de su domicilio habitual, o en otra Comunidad Autónoma, este permiso será de cinco días naturales.

- d) Los trabajadores/as, 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 de 30 minutos. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El/la trabajador/a, 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 constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen y siempre que quede acreditado, mediante certificación de la empresa en que preste servicios el otro progenitor, de que éste no ha ejercitado en la misma este derecho.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada corresponden al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria.

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



- e) Dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin necesidad de ingreso, de padres, padrastros, cónyuge, hijo/a, nieto/a, abuelo/a y hermano/a tanto consanguíneos como afines. Si la enfermedad grave fuera de padres, padrastros, cónyuge e hijos, el permiso podrá fraccionarse en medias jornadas. El disfrute de los días podrá ser alterno. No obstante y dentro del proceso de enfermedad grave el trabajador podrá determinar la fecha del disfrute del permiso.

En el supuesto de que el trabajador/a tuviese que realizar un desplazamiento que se encuentre a 120 km, de su domicilio habitual, o en otra Comunidad Autónoma, se tendrá derecho a cuatro días naturales.

- f) 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 de 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 16 horas año que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
- g) Tres días laborables por fallecimiento de padres, padrastros, cónyuge, hijos y hermanos del trabajador. Dos días naturales por fallecimiento de hermanos/as políticos nietos/as y abuelos/as, tanto consanguíneos como afines. En el supuesto de que tuviese que realizar un desplazamiento que se encuentre a 120 km. de su domicilio habitual, o en otra Comunidad Autónoma, se tendrá derecho a cinco días naturales.
- h) Fallecimiento de tíos, sobrinos, bisabuelos, afines y consanguíneos: un día natural.
- i) Por renovación del carnet de conducir: el tiempo indispensable.
- j) Por traslado de su domicilio habitual: un día natural.
- k) Para acudir a una citación judicial, siempre que lo sea en calidad de testigo o perito, y sea citado judicialmente: el tiempo indispensable. Si el trabajador está citado como imputado en un procedimiento penal, el permiso no será retribuido. Si resulta absuelto se abonará el permiso como retribuido.
- l) Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad de la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o, cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un período continuado) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Artículo 14.—*Licencias por paternidad y maternidad.*

1. Maternidad: en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.



En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que constituye la adopción.

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

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

2. Paternidad: en los supuestos de nacimiento de hijo/a, así como en el caso de adopción o acogimiento, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

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

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

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

Artículo 15.—*Licencias no retribuidas.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 aquélla.

2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

3. La reducción de jornada contemplada en el apartado primero y segundo del 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.

4. 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.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

6. 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, previa justificación.

Artículo 16.—*Excedencias.*

1. Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función Sindical.



2. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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. El trabajador tendrá derecho al reingreso si lo solicita con un mes de antelación a la expiración del plazo de terminación de la excedencia.

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

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

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

En los supuestos de ausencia del trabajo a causa de privación de libertad, por haber incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos no dolosos, cometidos fuera de la empresa, se considerará al trabajador en situación de excedencia voluntaria, aun en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la empresa.

Igualmente en los supuestos de ausencia del trabajo a causa de privación de libertad, por haber incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos dolosos, cometidos fuera de la empresa, en los que no recayera pena superior a 6 meses, y siempre por una sola vez, se considerará al trabajador en situación de excedencia voluntaria, aun en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la empresa. Esta excedencia no se concederá en caso de reincidencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso; si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en una inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 17.—*Período de prueba.*

Se acuerda un período 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 período de prueba será de dos (2) meses para 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 período de prueba acordado quedará interrumpido en los supuestos de incapacidad temporal.

Artículo 18.—*Preaviso en caso de baja voluntaria.*

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

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por parte de la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.



Sin perjuicio de lo anterior, en materia de indemnizaciones por finalización de contrato temporal, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores en virtud del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

CAPÍTULO TERCERO: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 19.—*Salario convenio.*

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

Artículo 20.—*Plus Antigüedad.*

Su importe será el previsto en el Convenio Colectivo para el Sector de la Industria del Metal de Asturias en la cuantía que expresamente conste en las tablas que anualmente se publiquen.

Por tanto, para los años 2015,2016 y 2017, la antigüedad se abonará conforme el siguiente detalle

	Antigüedad 2015
Oficial 1. ^a	1,75 €/día
Oficial 2. ^a	1,70 €/día
Oficial 3. ^a	1,65 €/día
Oficial Adm 1. ^a	57,38 €/mes
Oficial Adm 2. ^a	54,78 €/mes
Aux. Admvo	48,99 €/mes

	Antigüedad 2016
Oficial 1. ^a	1,78 €/día
Oficial 2. ^a	1,72 €/día
Oficial 3. ^a	1,67 €/día
Oficial Adm 1. ^a	58,23 €/mes
Oficial Adm 2. ^a	55,60 €/mes
Aux. Admvo	49,73 €/mes

	Antigüedad 2017
Oficial 1. ^a	1,81 €/día
Oficial 2. ^a	1,76 €/día
Oficial 3. ^a	1,71 €/día
Oficial Adm 1. ^a	59,46 €/mes
Oficial Adm 2. ^a	56,77 €/mes
Aux. Admvo	50,76 €/mes

Artículo 21.—*Premio de antigüedad.*

Cuando el trabajador cumpla 25 años de servicio ininterrumpidos en la empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades.

Cada mensualidad, estará compuesta por los conceptos siguientes:

Salario convenio + antigüedad.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuya incorporación a la Empresa hubiera sido posterior al 1 de enero del año 1995 no devengarán derecho alguno al cobro por este concepto.

Artículo 22.—*Nocturnidad.*

El personal que realice su trabajo en jornada nocturna de 22.00 horas, hasta las 6.00 horas, percibirá la cantidad de 22,00 € por jornada nocturna. Este importe se incrementará a 22,25 desde la fecha de la firma del vigente convenio colectivo.

No será objeto de revisión durante la vigencia del convenio.



Artículo 23.—*Complemento de enfermedad o accidente.*

Durante los años 2015, 2016 y 2017, en caso de enfermedad o accidente la empresa aplicará el régimen establecido en el convenio colectivo anterior.

A partir del año 2018, la empresa aplicará el sistema siguiente:

1. En caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario. Los conceptos salariales a complementar serán:

Salario convenio + Plus antigüedad + Incentivos a la producción, en su caso (media de los 3 meses inmediatos anteriores a la fecha de la baja).

2. Para percibir el complemento en las situaciones de I.T. originadas por Enfermedad Común y Accidente, será requisito imprescindible tener reconocido el derecho a dicha prestación por el organismo correspondiente de la Seguridad Social.

3. El personal en situación de I.T. por enfermedad común percibirá el complemento establecido, si procede, hasta el plazo máximo de duración de dicha situación de I.T. no siendo extensible a otras situaciones, según legislación vigente.

4. El trabajador en situación de baja por Enfermedad o Accidente, tiene la obligación, de hacer llegar a la empresa el correspondiente parte de baja en el plazo de 48 horas, previa comunicación a la empresa de la ausencia al trabajo, el día de la baja.

5. En los casos de menos de 3 días de duración, deberá solicitar al médico correspondiente, el parte de baja y alta.

Artículo 24.—*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 15 de julio de cada año.
- Gratificación de Navidad: se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará a cuenta 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 + Plus Antigüedad

Artículo 25.—*Complemento pagas extras.*

Todo el personal técnico de las secciones de Montaje y Post-Venta afectado por este Convenio, percibirá un complemento de pagas extraordinarias (julio y diciembre), de 132,32 € en cada una de ellas.

Aquellos operarios que causasen baja en la empresa por cualquier causa, no devengarán derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto, sin perjuicio de la parte proporcional que pudiera corresponderle en concepto de paga extra.

Para el resto de años de vigencia del presente Convenio Colectivo el importe del Complemento de Pagas será actualizado conforme a lo establecido en el art. 30.

Artículo 26.—*Gratificación beneficios.*

Se calculará a razón de:

Año 2015-2016-2017-2018-2019-2020-2021

$$C = (6,50 \times B) / (100 \times P)$$

Siendo:

C = Cantidad bruta a percibir

B = Beneficios netos auditados

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

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será necesario haber pertenecido a la empresa durante la totalidad del ejercicio económico (1 de octubre a 30 de septiembre de cada año) y estar en activo en la fecha de su pago (febrero del año siguiente).

Las personas que cumpliendo este requisito, hubieran sido alta en la Empresa a lo largo del ejercicio económico, percibirán la parte proporcional de dicha gratificación.



Artículo 27.—*Primas-Incentivos.*

Personal de Post-Venta

Para el personal operario adscrito a la división de Post-Venta, se establece un sistema mixto de primas variables.

Para el devengo de la mencionada prima variable de calidad en el trabajo, será requisito previo indispensable la realización del 100% de las revisiones de los aparatos asignados a cada uno de los operarios, aunque podrá atenderse a circunstancias puntuales que hagan que por causas no imputables al operario, éste excepcionalmente no realice la totalidad de las mencionadas revisiones.

La suma de ambas primas variables, serán las que se reflejan en el recibo de salarios de (nómina), mensualmente.

El sistema de prima para el personal de Post-Venta, se devengará como sigue:

a) Prima variable de calidad en el trabajo.

Se establece una "Prima variable de Calidad en el Trabajo" de un máximo de 95,73 € para el año 2015; 97,26 € para el año 2016 y 98,33 € para el año 2017, cuyo abono se evaluará y se graduará por los superiores de cada operario, atendiendo al nivel de desempeño individual en el trabajo de cada uno de aquellos.

Este desempeño se evaluará ponderando aspectos tales como son, a efectos meramente enunciativos y no exhaustivos (I), el grado de compromiso con el trabajo (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 (VII), realización correcta de la revisión mensual de los aparatos asignados a cada operario (VIII), correcta cumplimentación de los partes de trabajo, etc.

Mensualmente, los superiores jerárquicos (Jefe de Post-Venta y/o Delegado) realizarán dicha evaluación, otorgando un valor económico al trabajo mensual de cada uno de los operarios.

b) 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:

%	Año 2015 €/mes	%	Año 2016 €/mes	%	Año 2017 €/mes
De 0% a 15%	193,83	De 0% a 15%	196,94	De 0% a 15%	199,10
De 16% a 20%	153,16	De 16% a 20%	155,61	De 16% a 20%	157,32
De 21% a 24%	119,66	De 21% a 24%	121,57	De 21% a 24%	122,91
De 25% a 29%	98,12	De 25% a 29%	99,69	De 25% a 29%	100,78
De 30% a 34%	77,78	De 30% a 34%	79,02	De 30% a 34%	79,89
De 35% en adelante	11,96	De 35% en adelante	12,15	De 35% en adelante	12,28

Personal de Montaje:

Para el personal de montaje se le liquidará la mencionada prima de acuerdo a las tablas de rendimientos previstas a nivel nacional y expuestas en el tablón de anuncios de la empresa.

Las tablas de montaje serán actualizadas en los términos previstos en el art. 30 y entregadas al comité durante el primer trimestre del año.

Se establece una "Prima variable de Calidad en el Trabajo" de un máximo de 100,50 € para el año 2015, 102,11 € para 2016 y 103,23 € para 2017, cuyo abono se evaluará y se graduará por los superiores de cada operario, atendiendo al nivel de desempeño individual en el trabajo de cada uno de aquellos.

Artículo 28.—*Locomoción y dietas.*

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento hacia el lugar de prestación del servicio, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador/a, ya sea abonando para el año 2015 a todo el personal operario que haga uso de su vehículo privado la cantidad de:

- 267,80 € mes pagadero en once mensualidades en concepto de uso del vehículo particular.
- 0,26 € Kilometraje en concepto de desplazamiento conforme a la normativa interna de RR.HH. A partir del 1 de octubre de 2016, según normativa de RRHH, el importe del kilometraje será de 0,30 €/km.

La puesta a disposición del vehículo particular por parte del trabajador, requerirá consentimiento expreso y por escrito de éste.

Excepcionalmente, para aquellos trabajadores procedentes de hyssenkrupp Elevadores, S.L.U. que hayan ingresado en la Empresa antes del 31 de diciembre de 1998 percibirán, en concepto de premio por el buen uso y conservación del



vehículo de empresa, la gratificación mensual de 45,00 € (pagaderos en 11 meses al año) y para el personal procedente de CENIA Ascensores SL, 30 € conforme a las particularidades expuestas en el acta suscrita en fecha 31 de diciembre de 2005. Estos importes, no serán objeto de revisión salarial durante la vigencia de este convenio.

Al personal del departamento de postventa o montaje al que la empresa asigne un vehículo de la empresa, se le exigirá cumplir las siguientes normas:

- El vehículo se considera herramienta de trabajo.
- Cuidar de la limpieza externa e interna del vehículo.
- Evitar los golpes o abolladuras por mala conducción y/o maniobras.
- Cuidar la imagen de la empresa y respetar las normas del Código de Circulación.
- No podrá transportarse a otras personas dentro de la jornada laboral salvo que expresamente fueran autorizados por la Dirección de la empresa.

2. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento fuera de la localidad del centro de trabajo, salvo que la zona de trabajo correspondiera a la residencia habitual del técnico. En este último caso no se tendrá derecho a percibo de dieta.

Durante la vigencia del convenio las dietas, serán abonadas conforme a los importes previstos en la normativa interna de RR.HH. Para el año 2017 el importe queda fijado en:

	Año 2017
Desayuno	4
Comida	14
Cena	14
	Hotel *
Varios	4
Total	36

- * El hotel (mínimo de dos estrellas), será reservado y pagado por la Empresa a partir del primer día de desplazamiento; caso de no ser así, la dieta completa será de: 97,34 € para el año 2017.

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

Artículo 29.—*Póliza de seguros.*

La Empresa abonará (bien asumiendo directamente el pago, o bien mediante suscripción de una Póliza de Seguro para estos casos), las coberturas siguientes contingencias:

- a) 17.135 € en caso de fallecimiento por cualquier causa.
- b) 29.988 € en caso de fallecimiento por accidente.
- c) 34.271 € en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

Artículo 30.—*Revisión salarial.*

Las percepciones económicas del personal afectado por el contenido del presente Convenio Colectivo (arts. 9, 11,19, 25,27) serán revisadas para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 conforme al IPC Real para cada uno de los años, garantizando:

- El 0,5% de incremento si el IPC Real resulta negativo o inferior a 0,5%.
- El 1% si el IPC Real resulta entre el 0,5% y el 1%.
- El IPC Real en caso de que éste sea superior al 1%.

En los años 2019 y 2020 el incremento salarial será del IPC Real de cada año incrementado en un 0,3%.

En el año 2021 el incremento salarial será del IPC Real incrementado en un 0,5%.

CAPÍTULO CUARTO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31.—*Código de conducta.*

31.1. Faltas y sanciones



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

31.2. Graduación de las faltas

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados exclusivamente por escrito 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.

31.3. 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 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.

31.4. Sanciones de las faltas leves

Las faltas leves serán sancionadas:

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

31.5. Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o, cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las horas de trabajo, control de asistencia, etc.
- f. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- g. Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i. 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.
- j. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.



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

31.6. 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.

31.7. Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c. El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizando dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e. La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

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

- f. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g. La embriaguez durante el trabajo.
- h. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i. Usar para fines particulares, reproducir, ceder o comunicar a terceros cualquier información técnica y comercial, así como relativa a modelos, procedimientos, programas, aplicaciones informáticas, componentes, sistemas y útiles propiedad de ThyssenKrupp Elevadores, S.L.U. sin la debida autorización.
- j. Revelar a terceras personas o a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- k. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- l. 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.
- m. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- n. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- o. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- p. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- q. 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.
- r. Las derivadas de lo previsto en los apartados c, e y h del punto 31.5.
- s. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

31.8. 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.

31.9. 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.

En ningún caso, las sanciones impuestas podrán dilatar su fecha de cumplimiento hasta seis meses después de la fecha en la que adquieran firmeza.

CAPÍTULO QUINTO: DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.—Prevención de riesgos laborales

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

Disposición final segunda.—Igualdad

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se estará a lo establecido en el artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y al Plan de Igualdad de Empresa de fecha 9 de abril de 2014.

Disposición final tercera.—Derecho supletorio

Para todas aquellas materias que no se encuentren recogidas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que sobre las mismas se establezca en la derogada Ordenanza Laboral, Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias, que asume como norma complementaria para los firmantes, así como las disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen y obligan a incorporar al texto del Convenio, aquellos acuerdos que convengan las representaciones de Confemetal, UGT y CC.OO. sobre coordinación de la Negociación Colectiva en el sector del metal a nivel nacional.

Disposición final cuarta.—SASEC

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Disposición final quinta.—Comisión paritaria

Para los casos de interpretación del Convenio se creará una Comisión Mixta paritaria compuesta por representantes de los trabajadores firmantes del convenio y la empresa, cuyo número de integrantes será de igual número.

Para la interpretación del Convenio deberá entregarse la reclamación por escrito a cualquiera de los miembros de la Comisión Mixta, que tendrá que resolver a la mayor brevedad posible.

Este organismo, se reunirá en las oficinas de la empresa a requerimiento de cualquiera de las partes. Dichas reuniones deberán llevarse a cabo dentro del plazo máximo de quince días a partir del requerimiento.

Los acuerdos de esta Comisión precisarán para su validez la mayoría simple de votos dentro de cada una de las representaciones social y empresarial de este Convenio.

Cualquier supuesto que afecte al colectivo de trabajadores y que suponga la interpretación de algún artículo del Convenio tendrá que ser planteado previamente ante la Comisión Mixta ante de acudir a la jurisdicción laboral.

Disposición final sexta

Procedimiento para la Resolución de Desacuerdos en los Períodos de Consultas relacionados en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes signatarias de este Convenio Colectivo a fin de integrar el contenido mínimo exigido a los Convenios Colectivos por el nuevo artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores reformado en virtud del Real Decreto Ley 7/2011 de 10 de junio de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, alcanzan el siguiente acuerdo:

Una vez iniciados, a instancia del empresario, los períodos de consultas a que hacen referencia el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo; y el artículo



82.3 sobre la inaplicación del régimen salarial del mismo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logran se someterán, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, al procedimiento que de conformidad con los artículos citados anteriormente regule el el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de conflictos (SASEC); y en última instancia al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante para ambas partes.

Disposición final séptima.—Reconocimiento, capacidad negociadora

El presente convenio ha sido suscrito por la representación de la parte trabajadora (comité de empresa), y la representación de la dirección de la empresa, reconociéndose todos ellos la capacidad necesaria para negociar y aprobar le presente convenio

Representantes de los Trabajadores

D. Antonio J. Bernardo Rubio	Miembro del Comité de empresa
D. José Cano Marmolejo	Miembro del Comité de empresa
D. Roberto Carlos Montes Martínez	Miembro del Comité de empresa
D. Santiago Sánchez Torices	Miembro del Comité de empresa
D. Julio José Villa del Castillo	Miembro del Comité de empresa

Representantes de la empresa:

D. Javier Rodrigo Hernández	RR.HH
D.ª Laura Figaredo Díaz	RR.HH
D. Rafael Martínez Menéndez	Delegación Gijón
D. Jesús Sande Martínez	Delegación Gijón
D. Daniel Castaño Iglesias	Delegación Gijón

ANEXO I: TABLAS SALARIALES AÑO 2015

TABLAS SALARIALES OPERARIOS - AÑO 2015

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO CONVENIO	PLUS DE PELIGROSIDAD	PLUS DE Antigüedad	HORAS EXTRAS NORMALES	HORAS FESTIVAS NOCTURNAS	HORAS DE VIAJE
		(425 días) €	Día (225 días) €	Día por quinquenio (425 días) €	€	€	€
OFICIAL 1ª	A	59,39	5,35	1,75	18,29	22,63	11,22
	B	51,99	5,35	1,75	18,29	22,63	11,22
	C	51,42	5,35	1,75	18,29	22,63	11,22
OFICIAL 2ª	A	48,27	5,35	1,70	18,29	22,63	11,22
	B	47,21	5,35	1,70	18,29	22,63	11,22
OFICIAL 3ª	A	44,49	5,35	1,65	18,29	22,63	11,22

NOTA:

En el Salario convenio, se encuentran incluidos el Salario base, Plus de Asistencia, Plus Convenio y el complemento personal.

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS - AÑO 2015

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO TOTAL MES (14 meses) €	SALARIO CONVENIO	PLUS DE ANTIGÜEDAD Por quinquenio (Mes x 14 meses)
		Mes x 14 meses	Mes x 14 meses	
OFICIAL 1ª ADVO.	A	2.108,42	29.517,88	57,38
	B	2.031,85	28.445,90	57,38
	C	1.826,68	25.573,52	57,38
OFICIAL 2ª ADVO.	A	1.474,00	20.636,00	54,78
	B	1.402,47	19.634,58	54,78
	C	1.353,31	18.946,34	54,78
AUXILIAR ADVO.	-	1.292,52	18.095,28	48,99

NOTA:

En el Salario Total Mes, se encuentran incluidos el Salario base, Plus de Asistencia, Plus Convenio y el complemento personal.

ANEXO II: TABLAS SALARIALES 2016

TABLAS SALARIALES OPERARIOS - AÑO 2016

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO CONVENIO (425 días) €	PLUS DE PELIGROSIDAD Día (225 días) €	PLUS DE Antigüedad Día por quinquenio (425 días) €	HORAS EXTRAS NORMALES	HORAS FESTIVAS NOCTURNAS	HOR DI VIA
OFICIAL 1ª	A	60,34	5,43	1,78	18,58	22,99	1
	B	52,82	5,43	1,78	18,58	22,99	1
	C	52,24	5,43	1,78	18,58	22,99	1
OFICIAL 2ª	A	49,04	5,43	1,72	18,58	22,99	1
	B	47,97	5,43	1,72	18,58	22,99	1
OFICIAL 3ª	A	45,20	5,43	1,67	18,58	22,99	1

NOTA:

En el Salario convenio, se encuentran incluidos el Salario base, Plus de Asistencia, Plus Convenio y el complemento personal.

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS - AÑO 2016

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO TOTAL MES	SALARIO CONVENIO	PLUS DE ANTIGÜEDAD
		(14 meses) €	Mes x 14 meses	(Mes x 14 meses)
OFICIAL 1ª ADVO.	A	2.142,15	29.990,10	58,23
	B	2.064,36	28.901,04	58,23
	C	1.855,91	25.982,74	58,23
OFICIAL 2ª ADVO.	A	1.497,58	20.966,12	55,60
	B	1.424,91	19.948,74	55,60
	C	1.374,96	19.249,44	55,60
AUXILIAR ADVO.	-	1.313,20	18.384,80	49,73

NOTA:

En el Salario Total Mes, se encuentran incluidos el Salario base, Plus de Asistencia, Plus Convenio y el complemento personal.

ANEXO III: TABLAS SALARIALES 2017
TABLAS SALARIALES OPERARIOS - AÑO 2017

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO CONVENIO (425 días) €	PLUS DE PELIGROSIDAD Día (225 días) €	PLUS DE Antigüedad Día por quinquenio (425 días) €	HORAS EXTRAS NORMALES	HORAS FESTIVAS NOCTURNAS	HORAS DE VIAJE
OFICIAL 1ª	A	61,00	5,49	1,81	18,79	23,25	11,52
	B	53,40	5,49	1,81	18,79	23,25	11,52
	C	52,81	5,49	1,81	18,79	23,25	11,52
OFICIAL 2ª	A	49,58	5,49	1,76	18,79	23,25	11,52
	B	48,50	5,49	1,76	18,79	23,25	11,52
OFICIAL 3ª	A	45,70	5,49	1,71	18,79	23,25	11,52

NOTA:

En el Salario convenio, se encuentran incluidos el Salario base, Plus de Asistencia, Plus Convenio y el complemento personal.

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS - AÑO 2017

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO TOTAL MES	SALARIO CONVENIO	PLUS DE ANTIGÜEDAD
		(14 meses) €		
OFICIAL 1ª ADVO.	A	2.165,71	30.319,94	59,46
	B	2.087,07	29.218,98	59,46
	C	1.876,33	26.268,62	59,46
OFICIAL 2ª ADVO.	A	1.514,05	21.196,70	56,77
	B	1.440,58	20.168,12	56,77
	C	1.390,08	19.461,12	56,77
AUXILIAR ADVO.	-	1.327,65	18.587,10	50,76

NOTA:

En el Salario Total Mes, se encuentran incluidos el Salario base, Plus de Asistencia, Plus Convenio y complemento personal.