

Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo

Núm. 6.639

El Gobierno de Zaragoza, en sesión celebrada el día 23 de mayo de 2013, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar con carácter inicial modificación del Plan especial del área de intervención F-89-1, con el objeto de ampliar el área de movimiento de la edificación de la parcela RP-1, a instancia de Faustino Murciano López y Alejandro Chicote Ruiz, en representación de la Cooperativa de Viviendas Montecanal Camping Zaragoza, Sociedad Cooperativa, según proyecto técnico fechado en noviembre de 2012, condicionándose la aprobación definitiva al cumplimiento de las siguientes prescripciones:

1. Debe incluirse en el proyecto la definición geométrica del área de movimiento de la edificación con cotas escritas. El área de movimiento deberá cumplir las condiciones señaladas para la zona A3/1 en el artículo 4.2.8 y concordantes de las normas urbanísticas del Plan General.

2. La condición incluida en el artículo 21 de las normas urbanísticas del Plan especial respecto a los estudios geotécnicos en proyectos de edificación debe adecuarse al Código Técnico de la Edificación, y debe sustituirse por la siguiente redacción: “En los estudios geotécnicos de los correspondientes proyectos de edificación se realizarán, al menos, los reconocimientos geotécnicos y sondeos mecánicos establecidos según los criterios del Documento Básico de Seguridad Estructural Cimientos (DB SE-C) del Código Técnico de la Edificación (BOE número 74, de 28 de marzo de 2006) para el grupo de terreno T-3, no siendo en ningún caso inferiores a las indicadas para el T-2”.

3. Los planos del Plan especial que se modifican son los planos de ordenación O.03.1 “Áreas de movimiento. Planta sótano”, O.03.2 “Áreas de movimiento. Planta baja”, y O.03.3 “Áreas de movimiento. Plantas alzadas”. En el proyecto de modificación del PERI debe mantenerse esta denominación, corrigiéndose los errores en la remisión que a los mismos efectúan los artículos 15, 20, 22 y 23 de las normas urbanísticas del Plan especial.

4. Habrá finalmente de adecuarse al contenido de la modificación del Plan especial el apartado 5.1.3.4 “Usos lucrativos” de la memoria.

Segundo. — Someter el expediente a información pública durante el plazo de un mes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 78.2, 65.1, 64.2 y 57 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón, mediante edicto a publicar en la sección provincial del “Boletín Oficial de Aragón”, y notificación a la promoción del expediente.

Tercero. — Concluido el período de información pública se someterá el proyecto a informe del Consejo de Urbanismo de Aragón, de conformidad con el artículo 57 de la Ley de Urbanismo de Aragón. Una vez informado, cumplimentadas las prescripciones impuestas, se resolverá lo que proceda en relación con la aprobación definitiva de la modificación de Plan especial.

Cuarto. — Conforme a lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley de Urbanismo de Aragón, suspender el otorgamiento de licencias de parcelación, edificación y demolición en el ámbito afectado por la modificación de Plan especial. La suspensión tendrá una duración máxima de dos años y se entenderá extinguida en todo caso con la aprobación definitiva del presente modificación.

Quinto. — Dar cuenta al Ayuntamiento Pleno de la aprobación inicial de la presente modificación del Plan especial del área de intervención F-89-1.

Sexto. — Facultar a la Alcaldía-Presidencia para que adopte las resoluciones oportunas tendentes a la ejecución del presente acuerdo.

Mediante el presente anuncio se somete el expediente número 1.215.729/2012 a información pública durante el plazo de un mes, en el Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo (sito en Centro Administrativo Seminario, vía de la Hispanidad, número 20), en horas de oficina, a partir del día siguiente al de publicación en el “Boletín Oficial” correspondiente.

Zaragoza, a 27 de mayo de 2013. — El secretario general, P.D.: La jefa del Servicio de Ordenación y Gestión Urbanística, Carmen Boned Juliani.

Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 5.345

La Comunidad de Propietarios Playas de Chacón ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Solicitante: Comunidad de Propietarios Playas de Chacón.

Objeto: Autorización vertido aguas residuales procedentes de la urbanización Playas de Chacón.

Término municipal del vertido: Caspe (Zaragoza).

Se ha proyectado una estación depuradora consistente en desbaste y tamizado, seguido de un tratamiento de fangos activos y clarificación. Posteriormente el vertido se infiltrará al terreno mediante zanjas filtrante de grava con un caudal de 6.800 metros cúbico/año y 20 metros cúbicos/día.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 18 de abril de 2013. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 6.712

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 3 de mayo de 2013 se otorga al Ayuntamiento de Pleitas y al Ayuntamiento de Bárboles la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas a derivar de la margen derecha del río Jalón, en Bárboles (Zaragoza), con un volumen máximo anual de 66.814 metros cúbicos y un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo (julio) de 3,02 litros por segundo, de los cuales 2,55 litros por segundo se destinarán al abastecimiento de población (529 habitantes de hecho y 1.000 estacionales) y 0,47 litros por segundo al suministro de 3.575 cabezas de ganado (1.800 de porcino, 1.700 de ovino y 75 de vacuno), y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 3 de mayo de 2013. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 6.713

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 3 de mayo de 2013 se otorga a Antonio Andrés Hernando la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas derivadas de dos pozos situados en la parcela 318 del polígono 6, en el término municipal de Terrer (Zaragoza), en la margen derecha del barranco de Valtorres, tributario del río Jalón (90130) por su margen derecha, ambos en zona de policía de cauces, durante los meses de abril a septiembre, ambos incluidos, con un caudal medio equivalente en los meses de máximo consumo (julio y agosto) de 1,68 litros por segundo, con destino al riego por goteo de una superficie de 1,57 hectáreas de cerezos y 2 hectáreas de melocotoneros y ciruelos en las parcelas 318, y 323 del polígono 6, en el término municipal de Terrer (Zaragoza), y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 3 de mayo de 2013. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

Servicio Provincial de Industria e Innovación

SECCION DE ENERGIA ELECTRICA

Núm. 6.105

ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza por el que se somete al trámite de información pública la solicitud de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de una instalación eléctrica en el término municipal de Caspe (expte. AT 82/2013).

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, se somete a información pública el proyecto de la siguiente instalación eléctrica, para la que se solicita autorización administrativa y aprobación del proyecto:

Titular: Jesús José Miguel Ayet.

Domicilio: Primo de Rivera, 10 bis, Caspe (Zaragoza).

Referencia: AT 82/2013.

Emplazamiento: Término municipal de Caspe, polígonos 73 y 74.

Potencia y tensiones: 50 kVA de 25/0,380/0,220 kV.

Acometida: Línea eléctrica aérea, trifásica, simple circuito, a 25 kV y 43 metros de longitud.

Finalidad de la instalación: Suministro eléctrico a varios abonados.

Presupuesto: 16.937,27 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Industria e Innovación de Zaragoza, Sección de Energía Eléctrica (paseo de María Agustín, núm. 36, edificio Pignatelli, planta baja, puerta 14), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 8 de mayo de 2013. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L.

Núm. 6.526

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L. (código de convenio 50004022012005), suscrito el día 22 de marzo de 2013 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 29 de abril, requerida subsanación con fecha 2 de mayo de 2013 y aportada esta el 14 de mayo de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:
 Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.
 Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.
 Zaragoza, 15 de mayo de 2013. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

1. *Ambito personal.*

El presente convenio colectivo afectará a toda la plantilla de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L., adscrita a sus centros de trabajo, tanto presentes como futuros, de la provincia de Zaragoza.

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

2. *Ambito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a los centros de trabajo que Thyssenkrupp Elevadores, S.L., mantenga, tanto en la actualidad como en el futuro, en la provincia de Zaragoza.

3. *Ambito temporal.*

El presente convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014. Su entrada en vigor se producirá tras la firma, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2012, independientemente de la fecha de su publicación en el BOPZ.

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

4. *Indivisibilidad y unidad del convenio.*

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

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

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, y en la medida en que se den las causas reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa, podrá, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, integrar distintas condiciones de trabajo a las reguladas en el presente convenio.

5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por (i) mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, (ii) imperativo legal, (iii) sentencia dictada en cualquier orden jurisdiccional, por convenio colectivo o pacto de cualquier clase, (iv) contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o (v) por cualquier otra causa.

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

6. *Garantía personal.*

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

7. *Garantía del convenio.*

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

Asimismo, durante la vigencia del presente convenio colectivo no serán aplicables otros convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local, que pudieran negociarse en ámbitos superiores al de esta empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES DE TRABAJO

8. *Organización del trabajo.*

A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

9. *Jornada.*

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

—Año 2012: 1.756 horas.

—Año 2013: 1.756 horas.

—Año 2014: 1.756 horas.

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

10. *Cómputo de la jornada.*

Todo el personal iniciará y finalizará su jornada laboral en su puesto de trabajo. Bajo la denominación “puesto de trabajo” se entenderá, en el caso de los técnicos de mantenimiento, lo siguiente:

Para los técnicos con ruta asignada, dentro de la instalación que por orden secuencial le corresponda, excepto en los casos en los que por causa de fuerza mayor (tráfico, problemas de entrada a la instalación, etc.) no fuera posible, en cuyo caso se iniciará la actividad en las inmediaciones de la instalación.

Los aparatos situados a más de 10 kilómetros del casco urbano Zaragoza, el inicio de jornada se realizará marcando desplazamiento en la salida del término municipal de Zaragoza.

Para los técnicos asignados a instalaciones fijas, la jornada se iniciará una vez que el técnico se encuentre en la misma.

Para los de técnicos de montaje se entenderá como puesto de trabajo el lugar donde esté ubicada la obra.

11. *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.

Se realizarán los siguientes horarios:

—Horario 1: Lunes a domingo, de 8:30-13:30 y de 15:30-18:30 (descansando cuatro días cada catorce trabajados).

La adscripción a este horario será voluntaria para todos aquellos operarios en cuyos contratos de trabajo no viniera expresamente recogida la distribución de la jornada de trabajo de lunes a domingo.

Será obligatorio, por el contrario, para aquellos trabajadores que en su contrato de trabajo se estableciese expresamente una distribución de la jornada de trabajo de lunes a domingo. La realización de este horario se hará de manera rotativa y en los siguientes términos:

• Sábado, de 8:00 a 16:00 horas, y domingo, de 8:30 a 13:30 y de 15:30 a 18:30 horas.

• Sábado, de 14:00 a 22:00 horas, y domingo, de 8:00 a 16:00 horas.

—Horario 2: Lunes a viernes, de 8:00-16:00.

—Horario 3: Lunes a viernes, de 14:00-22:00.

—Horario 4: Lunes a viernes, de 7:00-15:00 (exclusivo para rampas).

—Horario 5: Lunes a viernes, de 6:00-14:00 (exclusivo para rampas).

—Horario 6: Domingo a jueves, de 22:00-6:00 (nocturno).

Este horario es exclusivo para realizar las revisiones en los centros comerciales y estación intermodal; se comienza los domingos a las 22.00 horas y acaba los viernes a las 6:00 horas.

—Horario 7: Empleados. Lunes a jueves, de 8:30-13:30 y de 15:30-18:30.

El personal adscrito a montaje podrá adecuar, en cada caso, su horario al de la obra donde esté prestando servicios, debiendo, no obstante, cumplir en cómputo anual la referida jornada.

12. *Servicio 24 horas.*

1. Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia existente en el sector de mantenimiento y conservación de aparatos elevadores, se decide seguir realizando un servicio de atención al cliente, que cubrirá todas las horas que no recoja el horario oficial regulado en el artículo 11, más guardias.

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

De lunes a viernes, a partir de las 22:00 horas y hasta las 8.30 horas del día siguiente, los técnicos que se encuentren prestando el Servicio 24 se mantendrán localizables y disponibles a través de un medio de comunicación móvil (teléfono móvil, PDA, etc.) facilitado por la empresa.

Los sábados, domingos y festivos los técnicos se encontrarán localizables y disponibles las veinticuatro horas del día, hasta las 8:30 horas del lunes siguiente.

Asimismo, los sábados de 9:00 a 13:00 horas, también se atenderán desde este Servicio 24 horas los avisos que se produzcan aunque no estén inscritos en el mismo.

Una vez confeccionado el calendario de guardias, los posibles cambios que pudieran realizarse se pactarán individualmente con el trabajador. En caso de que alguno de la plantilla pretendiera disfrutar un período de vacaciones durante el cual tuviera asignada la realización del Servicio 24 horas, este mismo se encargará de encontrar un sustituto entre sus compañeros que realicen el mencionado servicio, o de lo contrario deberá deponer en su pretensión.

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

2. Servicio 24 horas Zaragoza:

El Servicio 24 horas se realizará de la siguiente manera:

—De lunes a viernes, a partir de las 22:00 horas y hasta las 8:30 horas del día siguiente, los técnicos que se encuentren prestando el Servicio 24 horas se mantendrán localizados y disponibles a través de un teléfono móvil facilitado por la empresa. Por este servicio percibirá 57,50 euros por noche.

—Desde el viernes a las 22:00 horas hasta el lunes a las 8:30, un técnico estará localizable y disponible para la realización de los avisos que se produzcan en los aparatos adscritos al Servicio 24 horas.

—Los domingos y festivos de 8:00 a 18:00 horas, este técnico solo atenderá avisos en situaciones especiales y servirá de apoyo telefónico a sus compañeros.

—En compensación por el servicio de disponibilidad y atención de las averías correspondientes desde sábado a las 8:30 horas hasta el domingo a las 8:30 horas el técnico percibirá la cantidad de 142,50 euros.

—En compensación por el servicio de disponibilidad y atención de las averías correspondientes desde domingo a las 8:30 horas hasta el lunes a las 8:30 horas el técnico percibirá la cantidad de 100 euros.

—El servicio de 24 horas del lunes y el martes será realizado por el técnico que realice el turno de mañanas del sábado.

—El servicio de 24 horas del miércoles y el jueves será realizado por el técnico que realice el turno de tardes del sábado.

—El 1 de enero, 12 de octubre y 25 de diciembre el técnico que realice el Servicio 24 horas cobrará un suplemento de 80 euros por día.

Los avisos de aparatos que no tengan contratado Servicio 24 horas y el cliente decida que se vaya a reparar se pagarán el importe de la hora de trabajo especial.

Los rescates nocturnos no adscritos al Servicio 24 horas en sábados, domingo y festivos que se realicen fuera del radio de 25 kilómetros desde Zaragoza se abonarán a razón de 48,42 euros.

En el caso de que además de solucionar el rescate se solucione la posible avería que haya motivado el atrapamiento, se abonará la cantidad de 19,72 euros adicionales (68,14 euros).

3. Servicio 24 horas Calatayud.

Este servicio se prestará de lunes a viernes en horario de 13:30 a 15:30 horas y de 18:30 a 8:30 horas del día siguiente y sábados, domingos y festivos las veinticuatro horas. En compensación por este servicio de disponibilidad y atención de las averías correspondientes se abonará la cantidad de 253,80 euros semanales (repartidos en 23,07 euros por día laborable y 69,22 euros por sábado, domingo y festivo).

Los rescates nocturnos no adscritos al Servicio 24 horas en sábados, domingos y festivos que se realicen fuera del radio de 25 kilómetros desde Calatayud se abonarán a razón de 48,42 euros.

En el caso de que además de solucionar el rescate se solucione la posible avería que haya motivado el atrapamiento se abonará la cantidad de 19,72 euros adicionales (68,14 euros).

13. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

Excepcionalmente, para la vigencia del presente convenio colectivo se fija como valor de hora extraordinaria 15,50 euros, sea cual sea su calificación.

14. Trabajos especiales.

El valor establecido para el año 2012 para las horas invertidas en trabajos especiales será de 16,47 euros por hora.

15. Compensación por cambio de turno.

Cuando por circunstancias excepcionales fuese necesario modificar el horario semanal previamente asignado de un técnico del turno de mañana al de la noche, con un preaviso inferior a 48 horas, la empresa, a modo compensatorio, procederá a abonar la cantidad en concepto de "compensación acordada" la cantidad de 26,58 euros. Bajo el mencionado importe, se subsume el plus nocturnidad que pudiera tener derecho a percibir el trabajador.

16. Trabajo nocturno.

El personal que realice su horario en noches (desde las 22:00 hasta las 6:00 horas), percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 13,81 euros por noche en concepto de plus de nocturnidad.

17. Vacaciones anuales.

Se acuerda modificar el devengo de las vacaciones, pasando del actual 1 de julio al 30 de junio del año siguiente al 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente.

Como consecuencia de lo anterior, los siete días naturales de vacaciones devengados entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2012 se disfrutarán antes del 30 de septiembre de 2013.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, disfrutándose de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador, preferentemente, del 1 de julio al 31 de agosto.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores/as que cumplan veinticinco años de servicios ininterrumpidos en la empresa disfrutarán adicionalmente de un día de vacaciones por cada cinco años transcurridos, conforme al detalle siguiente:

- Veinticinco años de servicios, un día.
- Treinta años de servicios, dos días.
- Treinta y cinco años de servicios, tres días.
- Cuarenta años de servicios, cuatro días.
- Cuarenta y cinco años de servicios, cinco días.

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

- Salario convenio + antigüedad + complemento personal.

Para el personal operario adicionalmente se abonará el promedio de primas percibida durante los tres meses anteriores a aquel en el que se disfruten.

Los representantes legales de los trabajadores elaborarán en el mes de diciembre un cuadro de vacaciones correspondiente al período vacacional, que deberá ser aprobado por la empresa, respetándose en todo caso los servicios mínimos requeridos.

Para ello, con carácter previo a su fijación definitiva, y teniéndose en cuenta los límites anteriormente mencionados, los representantes legales de los trabajadores entregarán un listado a la empresa en el que se haga constar una relación nominal de la plantilla con las fechas propuestas.

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

18. Permisos retribuidos.

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

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

- Del trabajador/a, quince días naturales.
- De padre, madre, hermanos/as o hijos/as, el día de la boda.

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

c) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

d) Por paternidad natural o adoptiva, tres días, de los cuales uno será laborable.

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

e) Lactancia:

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

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

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

g) Por fallecimiento:

—De hijos/as políticos, hermanos/as políticos y abuelos políticos, dos días naturales, y dos días más por desplazamiento.

—De padre o madre consanguíneo o político, abuelos, hijos/as, nietos/as, cónyuge, pareja de hecho y hermanos/as, tres días naturales, y dos días más si existe desplazamiento.

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

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

j) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de padre, madre, abuelo, abuela y hermanos/as de uno y otro cónyuge, hijos/as, cónyuge, pareja de hecho y nietos/as, dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

k) Por asistencia a consulta médica:

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

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

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

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

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

19. Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

Este permiso corresponderá a uno solo 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 solo 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, conforme a lo previsto en el artículo 15 c).

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.

20. Permisos sin retribuir.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

21. Excedencias.

1. Forzosa.

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

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

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

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

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

2. Voluntaria.

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

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

3. Excedencia por cuidado de hijos o familiares:

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

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

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

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

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

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

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

22. Período de prueba.

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

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

23. Promociones y ascensos.

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

24. 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.

CAPITULO TERCERO

CONDICIONES ECONÓMICAS

25. Salario convenio.

El salario convenio de cada categoría profesional será el que consta en la tabla salarial que como anexo se une al presente texto legal.

26. Antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio colectivo cuyo ingreso fuera anterior al 15 de junio del año 1999 percibirá como complemento personal por antigüedad consolidada la cantidad que estuvieran percibiendo hasta ahora, incrementada en los mismos porcentajes pactados que como incremento salarial se prevé en el artículo 36.

Aquellos trabajadores/as cuya incorporación a Thyssenkrupp Elevadores, S.L., hubiera sido posterior al 15 de junio del año 1999 no devengarán derecho alguno al cobro por este concepto.

27. Premio de fidelización.

Cuando el/la trabajador/a cumpla veinticinco años de servicios ininterrumpidos en la empresa, percibirá el importe equivalente a tres pagas extraordinarias. Cada una de estas pagas extraordinarias estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos: Sueldo convenio + antigüedad consolidada.

El personal afectado por el presente convenio colectivo cuya incorporación a Thyssenkrupp Elevadores se produjera partir el 15 de junio de 1999 no devengarán derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto, el cual desaparecerá totalmente a partir del año 2024.

28. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá dos pagas extraordinarias al año:

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

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

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

29. Complemento de pagas extraordinarias.

Para el personal operario y administrativo se establece un complemento de pagas extraordinarias de 116,66 euros en cada una de ellas (junio y diciembre).

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

30. Gratificación de beneficios.

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

Años 2012, 2013 y 2014:

$$C = 6,5 \times B$$

$$100 \times P$$

Siendo:

C = Cantidad bruta a percibir.

B = Beneficios netos auditados.

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

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

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

31. Primas o incentivos.

Incentivos por jornada laboral completa en sábados, domingos y festivos:

• Prima por jornada laboral en sábado, 38 euros.

• Prima por jornada laboral en domingo, 56 euros.

• Prima por jornada laboral en festivo, 56 euros y el correspondiente día de descanso legal.

• Prima montaje: se abonará a todos los trabajadores conforme al sistema fijado por la empresa a nivel nacional.

• Primas nuevas incorporaciones:

—Entre los seis y los doce meses, Prima = Prima calidad + 23 euros.

—Entre los doce y los dieciocho meses, Prima = Prima calidad + 91 euros.

El período de dieciocho meses podrá reducirse según la evolución formativa del técnico, pudiendo incorporarse antes al régimen general de primas.

Para el personal de postventa: En tanto en cuanto no sea implantando, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, el nuevo sistema previsto a nivel nacional, el personal operario adscrito a la división de postventa, se establece un sistema mixto de primas variables:

Para el devengo de las mencionadas primas será requisito previo indispensable la realización del 100% de las revisiones del parque de aparatos asignado 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 será la que aparezca reflejada en el recibo de salarios de cada mes (nómina).

El sistema de prima para el personal de postventa se devengará como sigue:

I. Prima variable de calidad en el trabajo: Se establece una prima variable de calidad en el trabajo de un máximo de 47,97 euros, 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) realización correcta de la revisión mensual de los aparatos asignados a cada operario, (vii) correcta utilización de todos los elementos de protección individual y seguimiento de las normas de prevención y salud en el trabajo y (viii) correcta cumplimentación de los partes de trabajo, así como la entrega en tiempo a la empresa de los mismos.

II. 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 según anexo V:

Estas nuevas tablas de índices serán aplicadas a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

Durante el período de vacaciones, en concepto de primas se abonará el promedio obtenido durante los tres meses anteriores al de disfrute.

32. Horas de desplazamiento.

Prevía autorización por parte del superior jerárquico, las horas de desplazamiento realizadas fuera de jornada por parte del Departamento de Montaje y Postventa serán abonadas a razón de 12,76 euros hora.

33. Dietas.

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

34. Vehículos y kilometraje.

El personal operario de montaje que con ocasión de la prestación de sus servicios utilice el vehículo de su propiedad percibirá como compensación por el transporte de herramienta y desplazamiento la cantidad de 32,34 euros mensuales. Esta cantidad será incrementada conforme dispone el artículo 37 del convenio.

Para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo y que para desplazamientos que hayan de realizar con ocasión de la prestación de sus servicios para la empresa en el vehículo privado del trabajador, se abonará la cantidad revisada anualmente por la empresa de acuerdo con los criterios aplicados a nivel nacional.

35. Complemento de enfermedad o accidente.

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

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

a) 17.135 euros en caso de fallecimiento por causas naturales.

b) 29.988 euros en caso de fallecimiento por accidente.

c) 34.271 euros en caso de invalidez absoluta derivada de accidente o enfermedad.

36. Incrementos.

El incremento de la totalidad de las percepciones económicas del personal afectado por el contenido del presente convenio colectivo será:

a) Para salarios fijos (arts. 25, 26 y 28):

— Año 2012, según valores indicados en este convenio.

— Año 2013, índice de precios al consumo (IPC) real.

— Año 2014, índice de precios al consumo (IPC) real.

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

De resultar el índice de precios al consumo (IPC) real negativo o inferior a 11%, la empresa garantizará la aplicación de un incremento del 1% durante los años 2012, 2013 y 2014.

b) Para el resto de retribuciones contempladas en los artículos 12, 13, 14, 15, 16, 29, 31, 34 será:

— Año 2012, según valores indicados en este convenio.

— Año 2013, IPC real del año anterior (2012).

— Año 2014, IPC real del año anterior (2013).

De resultar el IPC real del año anterior negativo, la empresa no procederá a practicar descuento que correspondiera.

CAPITULO CUARTO**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****37. Régimen disciplinario.****37.1. Faltas y sanciones.**

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

37.2. Graduación de las faltas.

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

37.3. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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

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

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

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

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

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

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

i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

37.4. Sanciones de las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

37.5. 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 o mandato de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones.

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

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

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

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

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

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

37.6. Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

a) Amonestación escrita.

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

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

37.7. 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) 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.

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

f) La embriaguez durante el trabajo.

g) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

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

i) 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.

j) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

m) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

n) Las derivadas de lo previsto en los apartados d), e) y h) del punto 37.5.

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

p) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

37.8. Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

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

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

d) Despido.

37.9. 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 su fecha de comunicación.

38. *Abuso de autoridad.*

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

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

CAPITULO QUINTO

DISPOSICIONES FINALES

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.

Segunda. — *Igualdad.*

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Tercera. — *Derecho supletorio.*

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio colectivo, se estará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general o especial que pudieran ser aplicables.

Cuarta. — *Comisión paritaria.*

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

— Por la empresa: Don Pedro José Sainz Benito y doña Laura Figaredo Díaz.

— Por la representación de los trabajadores: Don Diego Bartolomé Ejea, don José M.^a Asensio López, don Roberto Marín Blasco, doña Elena Iglesias Beisti y don Antonio Retortillo Ruiz.

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

La comisión paritaria se reunirá 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 económica de este convenio.

De no ser posible alcanzar acuerdos en el plazo antes expresado, las partes someterán la cuestión debatida a los procedimientos establecidos en el Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

2. Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.

3. Celebración de reunión preceptiva ante la comisión previa interposición de demanda y/o papeleta ante organismos oficiales competentes según el caso en materia de conflictos colectivos/individuales que afecten a la interpretación de las normas del presente convenio.

Quinta. — 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 SAMA, y en última instancia al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante para ambas partes.

ANEXO I

Tablas salariales operarios año 2012

CATEGORIAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS	
		SALARIO 2012	
		DIARIO	ANUAL
OFICIAL 1ª	JEFE DE EQUIPO	55,43	23.556,31
	A	52,69	22.393,95
	B	50,19	21.333,06
	C	47,88	20.350,59
OFICIAL 2ª	A	47,48	20.175,31
	B	42,58	18.099,66
	C	40,71	17.301,69
OFICIAL 3ª	A	40,55	17.237,12
	B	39,36	18.099,66
	C	38,08	16.190,07
ESPECIALISTAS	A	37,37	15.885,64
	B	36,81	15.645,78
	C	34,51	14.663,31

ANEXO II

Tablas salariales empleados año 2012

CATEGORIAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS	
		SALARIO 2012	
		DIARIO	ANUAL
OFICIAL ADMVO 1ª	A	1.650,98	23.113,72
	B	1.560,69	21.849,70
	C	1.436,99	20.117,86
OFICIALADMVO 2ª	A	1.312,31	18.372,34
	B	1.213,23	16.985,25
	C	1.136,08	15.905,09
AUXILIAR ADMVO	A	1.079,49	15.112,85
	B	1.033,72	14.472,11

ANEXO III

Tablas salariales operarios año 2013

CATEGORIAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS	
		SALARIO 2013	
		DIARIO	ANUAL
OFICIAL 1ª	JEFE DE EQUIPO	55,98	23.791,88
	A	53,22	22.617,89
	B	50,70	21.546,39
	C	48,36	20.554,10
OFICIAL 2ª	A	47,95	20.377,07
	B	43,01	18.280,66
	C	41,12	17.474,71
OFICIAL 3ª	A	40,96	17.409,49
	B	39,76	16.897,03
	C	38,48	16.351,97
ESPECIALISTAS	A	37,75	16.044,49
	B	37,18	15.802,24
	C	34,85	14.809,94

Nota. En los valores de estas tablas se ha incluido un incremento previsto de un 1% pendiente de regularizar una vez conocido el IPC real.

ANEXO IV

Tablas salariales empleados año 2013

CATEGORIAS	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO 2013	
		DIARIO	ANUAL
		OFICIAL ADMVO 1ª	A
B	1.576,30		22.068,20
C	1.451,36		20.319,03
OFICIALADMVO 2ª	A	1.325,43	18.556,06
	B	1.225,36	17.155,10
	C	1.147,44	16.064,14
AUXILIAR ADMVO	A	1.090,28	15.263,98
	B	1.044,06	14.616,83

Nota. En los valores de estas tablas se ha incluido un incremento previsto de un 1% pendiente de regularizar una vez conocido el IPC real.

ANEXO V

Tablas primas averías 2012 y 2013

	OFIC. 1a Y 2a		OFICIALES 3a	
	2012	2013	2012	2013
0	388,31	399,57	298,93	307,60
1	385,52	396,69	296,65	305,25
2	382,73	393,83	294,37	302,90
3	379,94	390,96	292,08	300,55
4	377,15	388,09	289,81	298,21
5	374,37	385,23	287,52	295,86
6	371,58	382,35	285,24	293,51
7	368,79	379,48	282,97	291,17
8	366,00	376,61	280,68	288,82
9	363,21	373,75	278,40	286,47
10	360,42	370,88	276,11	284,12
11	357,63	368,00	273,84	281,78
12	354,85	365,14	271,56	279,43
13	352,06	362,27	269,27	277,08
14	349,27	359,40	266,99	274,73
15	346,49	356,54	264,72	272,39
16	343,70	353,66	262,43	270,04
17	340,90	350,79	260,15	267,69
18	338,11	347,92	257,88	265,35
19	335,33	345,06	255,59	263,00
20	332,54	342,18	253,31	260,65
21	329,75	339,31	251,02	258,30
22	326,97	336,45	248,75	255,96
23	324,18	333,58	246,47	253,61
24	321,38	330,70	244,18	251,26

	OFIC. 1a Y 2a		OFICIALES 3a	
	2012	2013	2012	2013
25	318,59	327,83	241,90	248,91
26	315,81	324,97	239,62	246,57
27	313,02	322,10	237,34	244,22
28	310,23	319,22	235,06	241,87
29	307,45	316,36	232,78	239,53
30	304,66	313,49	230,50	237,18
31	301,86	310,62	228,21	234,83
32	299,07	307,75	225,93	232,48
33	296,29	304,88	223,66	230,14
34	293,50	302,01	221,37	227,79
35	290,71	299,14	219,09	225,44
36	287,93	296,28	216,82	223,10
37	285,14	293,40	214,53	220,75
38	282,34	290,53	212,25	218,40
39	279,56	287,67	209,96	216,05
40	276,77	284,80	207,69	213,71
41	273,98	281,94	205,41	211,37
42	271,19	279,07	203,13	209,02
43	268,40	276,21	200,85	206,68
44	265,61	273,34	198,57	204,33
45	262,82	270,48	196,29	202,00
46	260,03	267,61	194,01	199,65
47	257,24	264,75	191,73	197,31
48	254,45	261,88	189,45	194,96
49	251,66	259,02	187,17	192,62
50	0,00	0,00	0,00	0,00