



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S. L. PARA HUELVA PARA LOS AÑOS 2005 · 2006 y 2007.

Código de Convenio: 2101871.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S. L., que fue suscrito con fecha 2 de febrero de 2006 los representantes de la empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 4 de Abril de 2006.-El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S. L. PARA HUELVA PARA LOS AÑOS 2005 - 2006 y 2007.

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a toda la plantilla de la Empresa THYSSENKRUPP ELEVADORES, S. L. adscrita a los centros de trabajo de la ciudad de Huelva.

Independientemente de ello, el concepto "prima producción" no será aplicable al personal de nueva contratación sin experiencia laboral durante los 6 primeros meses en esta Empresa, siempre y cuando no tengan asignado un sector.

No obstante a lo anteriormente indicado, aquellos trabajadores que tengan reconocidas con la Empresa condiciones individuales de carácter económico



distintas a las establecidas en el presente Convenio Colectivo, como consecuencia del carácter especial de las funciones que desarrolle, nivel de responsabilidad, cualificación profesional específica, mayor dedicación, razones de orden histórico personales o de cualquier otra índole se considerarán excluidas del ámbito de aplicación del mismo en lo referente a dichos aspectos, estando incluidos en los restantes.

Cuando estas condiciones económicas individuales resulten en su conjunto y en 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 establecido como retribución de Convenio y no sobre el exceso.

Artículo 2. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo se aplicará inmediatamente después de su firma, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva.

Su vigencia se extenderá, desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007, aplicándose por lo tanto, sus acuerdos y a todos los efectos con carácter retroactivo al 1 de enero de 2005, excepto el nuevo sistema de primas que se empezará a utilizar desde el día de la firma del presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos 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, salvo aquellas que por su naturaleza obligatoria solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta por las partes firmantes.

Artículo 4. Indivisibilidad y unidad del convenio.

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



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

En cualquier caso, ambas partes acuerdan que en el caso de que por necesidades de la empresa sea necesario implantar cualquier tipo de nuevo servicio al cliente, el mismo se negociará y se incorporará al cuerpo de los sucesivos Convenios Colectivos, si ambas partes lo considerasen necesario.

Artículo 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) resoluciones legales futuras (generales o individuales) (iv) resoluciones jurisprudenciales o del orden contencioso-administrativo, (v) por Convenio Colectivo o pacto de cualquier clase, (vi) contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o (vii) 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.

Artículo 6. Garantía personal.

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

Artículo 7. Garantía del convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, 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 negociarse en ámbitos superiores al de esta Empresa, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica a industrias siderometalúrgicas o por Convenios de Empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.



Lo anterior se entiende que es con la excepción hecha del Convenio Colectivo para el sector de montajes de la provincia de Huelva que será de aplicación con carácter supletorio al presente Convenio Colectivo, tal y como se recoge en la Disposición Final Tercera "Derecho Supletorio"» del presente Convenio Colectivo.

Artículo 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.

Artículo 9. Sueldos.

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

- Año 2005: Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) real más un 1%.
- Año 2006: I.P.C. real más un 0"8%.
- Año 2007: I.P.C. real más un 0"7%.

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

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

Artículo 10. Jornada.

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

Año 2.005	1.742 horas
Año 2.006	1.742 horas
Año 2.007	1.742 horas

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

El personal adscrito a montaje podrá adecuar, en el caso de que la Dirección de la



empresa así lo disponga, su horario al de la obra donde esté realizando sus funciones, debiendo no obstante cumplir el cómputo anual definido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 11. Horarios.

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

Se realizarán los siguientes horarios:

Horario A.

- INVIERNO Lunes a Viernes: 9"00 h. a 13"00 h / 15"00 h. a 19"00 h.

- VERANO Lunes a Viernes: 8"00 h. a 15"00 h.

Este horario lo seguirán realizando únicamente aquellos operarios que así lo recogiera expresamente el anterior Convenio Colectivo (años 2002 - 03 y 04).

Horario B.

- INVIERNO Lunes a Viernes: 9"00 h. a 13"00 h / 15"00 h. a 19"00 h.

- VERANO Lunes a Viernes: 8"00 h. a 13"00 h. / 16"00 h. a 19"00 h.

Horario C.

Durante todo el año:

- LUNES A DOMINGO: Horario Fijo Continuado de Mañana o Tarde

- Mañanas: 9"00 h. hasta las 15"00 h.

-Tardes: 15"00 h. hasta las 21"00 h.

Estarán excluidos de realizar este horario únicamente aquellos operarios que así lo recogiera expresamente el anterior Convenio Colectivo (de los años 2002 - 03 y 04).

Artículo 12. Servicio 24 horas.

Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia existente en el sector de mantenimiento y conservación de aparatos elevadores, se acuerda seguir realizando el mismo servicio de atención al cliente "24 Horas" o "Thyssen Oro", el cual cubrirá todas las horas que no recoja los horarios establecidos en la





Delegación de Huelva (artículo 11 "Horarios").

Se seguirá realizando el servicio de localización y disponibilidad que cubrirá todas las horas que no estén recogidas dentro del calendario oficial por la jornada anual.

De ésta forma, de lunes a viernes el servicio de disponibilidad y localización empezará a partir de la finalización del horario oficial (21 "00 h.) y los sábados, domingos y festivos cubrirá las 24 horas del día.

En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonarán las siguientes cantidades:

AÑO 2005	AÑO 2006	AÑO 2007
201 "63 €	212 €	212 €

Dentro de las mencionadas cantidades, se encuentran incluidos los cinco (5) primeros avisos que se produzcan. A partir del sexto (6º) se abonará a razón de 19"83 €/aviso.

En el caso de que el aviso se produzca dentro del horario que abarca desde las 2"00 h. hasta las 8"00 h. no se computará dentro de los cinco (5) primeros avisos incluidos, y se abonará siempre al precio de 19"83 €/aviso solucionado.

En el caso de que el aviso se produzca fuera del término municipal de Huelva, se abonará también el tiempo de desplazamiento como si de horas extraordinarias se tratase.

Artículo 13. Vacaciones anuales.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a 24 días laborables de vacaciones al año.

Estos días de vacaciones se devengarán dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del periodo inmediato siguiente al que se han devengado. Aquellos trabajadores que cesen durante el periodo citado, disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.

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

Las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con el calendario anual fijado de común acuerdo por la Empresa y los trabajadores individualmente considerados.



El trabajador conocerá el periodo de disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo del disfrute de las mismas.

Una vez asignado el periodo de vacaciones los eventuales cambios que pudieran producirse se pactarán individualmente con el trabajador afectado.

Artículo 14. Permisos retribuidos.

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

a) TRES DÍAS laborables por alumbramiento de esposa.

Y dos días más en caso de intervención quirúrgica por cesárea.

b) CINCO DÍAS laborables en caso de fallecimiento del cónyuge y hasta TRES DÍAS laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, hermanos y abuelos.

c) DOS DÍAS laborables en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos y hermanos, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el médico que asista al enfermo, antes o después del hecho causante.

d) QUINCE DÍAS en caso de matrimonio.

e) UN DIA natural en caso de boda de hijos, nietos y hermanos.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes. Se incluye a los efectos de obtención de esta licencia la petición y renovación del D.N.I. y Pasaporte.

g) A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional, por el tiempo necesario para tomar parte en los exámenes finales de curso, previa presentación de la papeleta de examen.

h) UN DÍA por traslado de domicilio.

Los días de licencia a que se refieren los apartados anteriores, excepto los consignados en los apartados e) y g) serán aumentados en dos días más si el hecho causante tiene lugar fuera de los límites de la provincia donde el trabajador preste sus servicios, previa justificación de estas circunstancias.

Los permisos regulados por este artículo, son de aplicación a las eventualidades que tengan lugar con la relación a los parientes consanguíneos y afines indistintamente.



Artículo 15. Permisos sin retribuir.

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

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.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menos de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos 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.

Artículo 16. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un (1) año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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



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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

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

En caso de existir la necesidad de realizar horas extraordinarias de carácter estructural, la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo dirimirá el carácter estructural o no de dichas horas extraordinarias. Dicha reunión deberá celebrarse antes de su realización y sólo en un caso de urgente necesidad o por que las circunstancias así lo exigieran, la comisión se reunirá con posterioridad a la realización de las mismas.

Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor no serán tenidas en cuenta



para el cómputo de horas extraordinarias señalado como máximo en cada momento 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 aparatos elevadores, fuera del horario normal de trabajo, independientemente de su abono como horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fuesen 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 disfrute en descanso, disfrutándose a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 18. Dietas.

a) Dieta Completa:

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

	AÑO 2005
Desayuno	2"32 €
Comida	11"81 €
Cena	11"28 €
Hotel	-
Varios	2"86 €
TOTAL	28"27 €

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

Año 2005	78"74 €
-----------------	----------------

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

En cualquier caso, nunca se abonará a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo una cantidad inferior que aquellas que se señalen como tabla de dietas aprobada anualmente por la empresa a nivel nacional.





Dichas tablas nacionales de dietas serán publicadas en el Tablón de anuncios de la Empresa anualmente.

La media dieta quedará valorada en 11"81 €/día.

Las horas de viaje se computarán de la siguiente manera:

(i) Sin se realizan dentro de la jornada diaria de trabajo, se computarán como horas normales de trabajo.

(ii) Si se realizan fuera de la jornada diaria de trabajo, se computarán como horas extraordinarias, a los efectos de compensación como tales.

Artículo 19. Vehículos y kilometraje.

El personal operario, perteneciente al departamento de post-venta, que con ocasión de la prestación de sus servicios utilice el vehículo da su propiedad, percibirá como compensación por el transporte de herramienta y desplazamiento dentro de la ciudad, la cantidad de 145"81 €/mensuales.

Dentro de la mencionada cantidad, están comprendidos todos los desplazamientos necesarios para la realización de avisos, revisiones y reparaciones dentro del término municipal de Huelva durante le jornada normal de trabajo.

Ésta cantidad será revisada anualmente por la Empresa de acuerdo con los criterios aplicados a nivel nacional, a saber:

- 50% actualizado aplicando el tipo porcentual del IPC general previsto de cada año.

- 50% actualizado aplicando el tipo porcentual del IPC de los hidrocarburos del año anterior.

Los avisos, revisiones y reparaciones que necesiten desplazamientos fuera del término municipal de Huelva, como son Celulosas, San Martín, Moguer, Amoníaco, Matalascañas, Punta Umbría, El Portil, La Antilla, Isla Cristina, Ayamonte, etc. se compensarán a parte, abonándose los kilómetros realizados.

Para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo y que ocasionalmente para desplazamientos que hayan de realizar con ocasión de la prestación de sus servicios para la Empresa utilicen el vehículo privado del trabajador, se abonará la cantidad de 0,30 €/km.

Artículo 20. Seguro de vida.

La empresa abonará (bien asumiendo el pago, o bien mediante subscripción de



una póliza de seguros para estos casos) las cantidades de:

13.222 €	en caso de fallecimiento por causas naturales
23.139 €	en caso de fallecimiento por accidente
26.444 €	en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad

Artículo 21. Complemento de enfermedad o accidente.

En caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa complementará desde el primer día las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario pactado, entendiéndose por éste, la suma del salario total diario más la antigüedad consolidada.

Artículo 22. Primas o incentivos.

- Para el Personal de Post Venta.

Sistema "A" (Antiguo).

Queda establecida con arreglo a la siguiente tabla:

0"1	140"10 €
0"2	130"01 €
0"3	113"03 €
0"4	95"01 €

Para calcular el índice, se dividirá el número de averías realmente producidas entre el número de aparatos del sector.

Se crea un coeficiente corrector entre el 0"9 y el 1"10 que, a criterio del responsable se podrá aplicar, dependiendo de la calidad de los trabajos realizados.

Para el cobro de la prima, los aparatos asignados a cada técnico deben de haber sido revisados mensualmente y su grado de limpieza y confort deberá ser óptimo, en caso contrario la prima será minorada.

Sistema "B" (Nuevo).

Para 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 post-venta 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 60€ (30€ en Revisiones y Avisos y 30€ en RCP y P.M.) cuyo abono se evaluará y se graduará por los superiores de cada operaria, 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 utilización de todos

Los elementos de protección individual y seguimiento de las normas de prevención y salud en el trabajo (ix) correcta cumplimentación de los partes de trabajo, así como la entrega en tiempo a la empresa de los mismos, etc.

II) Prima variable de Revisiones y Avisos + RCP y PM.

Se abonará una "Prima Variable de Revisiones y Avisos y de RPC y P.M.", de acuerdo con las siguientes tablas de Rendimientos:





REVISIONES Y AVISOS		RCP Y P.M.	
Rendimiento	Euros/hora	Rendimiento	Euros/hora
60	0,4	60	0,5
61	0,4376	61	0,5376
62	0,4752	62	0,5752
63	0,5128	63	0,6128
64	0,5504	64	0,6504
65	0,588	65	0,688
66	0,7384	66	0,8384
67	0,8888	67	0,9888
68	1,0392	68	1,1392
69	1,1896	69	1,2896
70	1,34	70	1,44
71	1,4904	71	1,5904
72	1,6408	72	1,7408
73	1,7912	73	1,8912
74	1,9416	74	2,0416
75	2,092	75	2,192
76	2,1296	76	2,2296
77	2,1672	77	2,2672
78	2,2048	78	2,3048
79	2,2424	79	2,3424
80	2,28	80	2,38

La fórmula para hallar el rendimiento será:

- $\text{Rend.} = [0,6 (0,28/\text{índice de averías}) + 0,4 (0,95/\text{índice AR/ H})] 60$
- $\text{Productividad Rendimiento} \times (\text{Horas Revisiones} + \text{Horas avisos}) \times \text{Coef. Reductor (C)}$.
- El coeficiente reductor será:

Parque aparatos en Zona	Verano	1"5
Playas	Invierno	0"8
Parque aparatos en Zona	Verano	1"5
Centro Huelva	Invierno	0"8
Parque zona de Fábricas		1"5

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, hasta el día 31 de diciembre del año 2005 se calcularán las primas según el modelo A y B y se abonará aquella que resulte más favorable económicamente para el operario.



Desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de dicho año, se abonará la prima de acuerdo con el sistema "B" (Nuevo), aunque también se calculará mes a mes de acuerdo con el sistema "A" (Antiguo), siendo así que si a final de año, el nuevo sistema no es más favorable a los trabajadores, la Empresa y los trabajadores se reunirán para pactar un nuevo sistema de primas o volver al anterior.

Durante el año 2007 se aplicará el sistema "B" (Nuevo) o aquel que resulte de la negociación posterior.

- Para el Personal de Montaje.

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

<u>Rendimiento</u>	<u>Euros/hora</u>
60	0,5000
61	0,5376
62	0,5752
63	0,6128
64	0,6504
65	0,6880
66	0,8384
67	0,9888
68	1,1392
69	1,2896
70	1,4400
71	1,5904
72	1,7408
73	1,8912
74	2,0416
75	2,1920
76	2,2296
77	2,2672
78	2,3048
79	2,3424
80	2,3800

El sistema de primas tiene como objetivo primar al personal que obtenga un mayor rendimiento en el montaje de los aparatos elevadores.

Además de estas primas por rendimiento, se establece una prima por calidad de una cantidad máxima de 60 € mensuales.



Esta prima por calidad se graduará y evaluará por el responsable de cada uno de los operarios atendiendo a los siguientes criterios, a efectos meramente enunciativos y no exhaustivos, (i) el grado de compromiso con el trabajo, (ii) el servicio ofrecido al cliente, (iii) presencia y aseo en el trabajo, (iv) trato correcto con lo superiores y los demás compañeros, (v) aumento o descenso en la calidad y nivel del trabajo realizado por el operario, (vi) disponibilidad del operario ante necesidades puntuales de la empresa, (vii) correcta utilización de los elementos de protección individual, (viii) cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo, (ix) correcta cumplimentación de los partes de trabajo, así como la entrega en tiempo a la delegación, etc.

Durante el periodo de vacaciones en concepto de primas, se abonará el promedio obtenido durante los 3 meses anteriores al de disfrute.

Estas cantidades se actualizarán porcentualmente, aplicando el mismo tipo de aumento que el utilizado de incremento salarial.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

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

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

Salario Convenio + Antigüedad Consolidada.

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

Artículo 24. Complemento de pagas extraordinarias.

Para el personal operario se establece un complemento de pagas extraordinarias de 108"05 € 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.

Artículo 25. Antigüedad consolidada.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, cuyo ingreso fuera anterior al 31 de diciembre del año 1997, percibirá como complemento personal por antigüedad consolidada la cantidad que estuvieran percibiendo hasta ahora, incrementada en los mismos porcentajes pactados como incremento salarial.



Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuya incorporación por cualquier causa a la Empresa hubiera sido posterior al 31 de diciembre del año 1997 no devengará derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto.

Artículo 26. Premio permanencia 25 años.

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

Salario Convenio + Antigüedad Consolidada.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuyo ingreso fuese posterior al 1 de enero de 1990 no devengarán derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto, por lo que el último año en que se abonará el mencionado premio será el año 2016, para aquellas personas que en el año 2015 hubieran completado los 25 años de permanencia ininterrumpida en la Empresa.

Artículo 27. Ropa de trabajo.

La Empresa suministrará a cada uno de los técnicos dos juegos de ropa al año, un juego de ropa de verano y otro juego con ropa de invierno.

Artículo 28. Ayuda de estudios.

Se establece una ayuda de estudios para los hijos de todos los trabajadores, de acuerdo con la siguiente tabla:

EDUCACIÓN INFANTIL	42,89 €/curso
1º y 2º CICLO DE EDUC. PRIMARIA	60,93 €/curso
TERCER CICLO DE EDUC. PRIMARIA Y 1º A 4º DE ESO	81,24 €/curso
BACHILLERATO DE LOGSE	101,03 €/curso
LICENCIATURA Y DIPLOMATURA	152,34 €/curso

Entendiéndose estas cantidades por cada curso e hijo, con una limitación en los casos de estudios superiores y títulos de grado medio de cuatro convocatorias, como máximo y previa justificación de que los hijos cursen los estudios para los que se conceden.

Se mantendrán estas ayudas a todos los trabajadores que en fecha 30/10/02 lo disfrutasen, a partir de esta fecha, no se abonarán nuevos casos.

Artículo 29. Régimen disciplinario.

27.1 FALTAS Y SANCIONES.



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

27.2 GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

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

27.3 FALTAS LEVES

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

27.4 SANCIONES DE LAS FALTAS LEVES.

Las faltas leves serán sancionadas:

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

27.5 FALTAS GRAVES.



Tendrán la consideración de faltas graves:

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

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un 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 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.

27.6 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.

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

j) 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.

k) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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





- n) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- o) Las derivadas de lo previsto en los apartados e), e) y h) del punto 27.5
- p) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 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.

27.8 SANCIONES. A LAS FALTAS MUY GRAVES.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- d) Despido

27.9 PRESCAIPCION DE LAS FALTAS.

Las faltas prescribirán:

Faltas leves	10 días
Faltas graves	20 días
Faltas muy graves	60 día

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

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

Artículo 30. 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 éste caso, el trabajador afectado lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores para que éstos tramiten la queja a la Dirección Social de la Empresa. Si la resolución de esta no fuera de la completa satisfacción del agraviado, éste y sus representantes lo pondrán en conocimiento de las autoridades laborales competentes.

Artículo 31. Gratificación de beneficios.

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

AÑO 2005.

6"5 x B

C=.....

100 X 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.

Artículo 32. Disposición final segunda: 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: - D. MIGUEL ÁNGEL JIMÉNEZ PALACIOS.

Por la representación de los trabajadores: - D. JUAN FRANCISCO BARRERA RUIZ.

Artículo 33. Disposición final tercera: Derecho Supletorio.

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

Artículo 34. Disposición final octava: Periodo de Prueba.

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

En cualquier caso, el periodo de prueba acordado quedará interrumpido en los supuestos de Incapacidad Temporal.

- ANEXO I -

TABLAS SALARIALES OPERARIOS AÑO 2005

CATEGORIA	NIVEL RETRIBUTIVO	AÑO 2005			TOTAL AÑO	Valor hora extra
		Salario Base (x 425)	Plus asistencia (x 329)	Complemento empresa (x 425)		
OFICIAL 1ª	A	20,63 €	18,20 €	11,30 €	19.558,67 €	16,84 €
	B	20,63 €	18,20 €	9,94 €	18.980,84 €	16,34 €
	C	20,63 €	18,20 €	6,79 €	17.641,33 €	15,19 €
	D	20,63 €	18,20 €	5,84 €	17.238,60 €	14,84 €
OFICIAL 2ª	A	20,27 €	17,46 €	5,38 €	16.647,63 €	14,33 €
	B	20,27 €	17,46 €	4,67 €	16.345,50 €	14,07 €
OFICIAL 3ª	A	19,95 €	16,67 €	5,41 €	16.262,41 €	14,00 €
	B	19,95 €	16,67 €	2,09 €	14.852,86 €	12,79 €
ESPECIALISTA	A	19,84 €	15,99 €	1,68 €	14.407,50 €	12,41 €
	B	19,84 €	15,99 €	1,03 €	14.130,57 €	12,17 €

En las cantidades arriba indicadas están incluidas las cantidades que en su caso pudiera corresponder en concepto de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

TABLAS SALARIALES ADMINISTRATIVOS AÑO 2005

CATEGORIA	NIVEL RETRIBUTIVO	AÑO 2005			SALARIO CONVENIO	TOTAL ANUAL
		Salario Base	Plus asistencia	Complemento empresa		
OFICIAL 1ª	A	803,93 €	412,59 €	404,22 €	1.620,74 €	22.690,36 €
	B	803,93 €	412,59 €	192,94 €	1.409,46 €	19.732,44 €
	C	803,93 €	412,59 €	102,74 €	1.319,26 €	18.469,64 €
OFICIAL 2ª	A	720,37 €	409,34 €	121,90 €	1.251,61 €	17.522,54 €
	B			1.152,07 €	1.152,07 €	16.128,98 €
AUXILIAR	A	602,32 €	406,00 €	91,68 €	1.100,00 €	15.400,00 €
ADMINISTRATIVO	B	602,32 €	406,00 €	12,00 €	1.020,32 €	14.284,48 €