



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

4513

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN 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 número: 22001002012007), suscrito entre los representantes de la empresa y el representante de los trabajadores, éste afiliado a la central sindical UGT, cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-2013 al 31-12-2014, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía y Empleo,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 18 de julio de 2013. La Directora del Servicio Provincial. Laura Portaña Borbón

Conv

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

1. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo afectará a toda la plantilla de la Empresa THYSSENKRUPP ELEVADORES, SL. adscrita a sus centros de trabajo, tanto presentes como futuros, de la provincia de Huesca.

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 el art. 5 y 6 del convenio.

2. ÁMBITO TERRITORIAL.

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

3. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014. Su entrada en vigor se producirá tras la firma, con efectos retroactivos a 1 de enero, independientemente de la fecha de su publicación en el boletín Oficial de la provincia.

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 y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto. 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.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, y en la medida en que se den las causas reguladas en el art. 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.

Conv (continuación)**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. GARANTIA 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.

CAPÍTULO 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.

Conv (continuación)

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 2013 - 1.754 horas
- Año 2014 - 1.754 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, tratándose de técnicos de mantenimiento con ruta asignada (se exceptúan aquellos que ya tengan fijado punto de inicio y término de jornada) la instalación, 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 km. del casco urbano, el inicio de jornada se realizará marcando desplazamiento en la salida del término municipal de Huesca.

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

No obstante lo anterior, las posibles discrepancias que generen la aplicación de este precepto, serán sometidas a la Comisión Paritaria.

11. HORARIOS.

Ambas partes acuerdan la realización de dos 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 realizará el siguiente horario:

- Horario 1: de lunes a viernes 9'00 h. a 14'00 h / 15'30 h. a 18'30 h.

No obstante lo anterior, para aquellos casos en los que el contrato de trabajo estableciese expresamente una distribución de jornada de lunes a domingo se estará a la que expresamente se establezca.

- Horario 2 (exclusivo para el personal de montaje): de lunes a jueves 8 a 13:30 h y de 15 a 18:15 h. y los viernes de 9:00 a 14:00 h.

El personal adscrito a montaje podrá adecuar, en cada caso, su horario al de la obra donde esté realizando sus funciones, debiendo no obstante cumplir con la jornada anual prevista en el presente convenio colectivo para cada uno de sus años de vigencia.

Conv (continuación)**12. SERVICIO 24 HORAS.**

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

Sistema de servicio y abono por el mismo:

Este Servicio 24 horas será realizado obligatoriamente por todos los técnicos del departamento de post-venta afectados por el presente Convenio Colectivo a partir del momento en el que la Empresa considere que su preparación técnica es la adecuada.

De lunes a viernes, a partir de las 18,30 h hasta las 9 horas del día siguiente, los técnicos que se encuentren prestando el servicio 24 h se mantendrán localizados y disponibles, a través de un medio de comunicación móvil (teléfono móvil, PDA's, etc.) facilitado por la empresa.

Los sábados, domingos y festivos, dichos técnicos se mantendrán localizados y disponibles las 24 h del día, hasta las 9 h del lunes siguiente.

De cara a la realización de este servicio, anualmente, será elaborado un 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 periodo de vacaciones, durante el cual tuvieran asignada la realización del servicio 24 horas, estos mismos, se encargarán de encontrar un sustituto entre sus compañeros que realice el mencionado servicio, o de lo contrario deberán deponer en su pretensión.

La ausencia del trabajador producida por causas debidamente justificadas, dará lugar, a que por el tiempo que dure tal situación, el servicio 24 horas sea asignado automáticamente a su sustituto, entendiéndose como tal, quién hubiese sido designado para cubrir la semana siguiente a contar desde el momento del hecho causante. De no poder éste último asumir el servicio, será la empresa quién designe al técnico que deba cubrirlo. Este trabajador, percibirá la disponibilidad en proporción al tiempo de prestación del servicio.

En compensación por este servicio de disponibilidad y atención de las averías correspondientes, se abonarán las siguientes cantidades:

Se establecen 3 zonas de servicio 24 h:

- Jaca-Sabiñánigo: 293,05 € (repartidos en 28,41 € por día laborable y 75,49 € por sábados, domingos y festivos). Adicionalmente, cuando el aviso a realizar deba efectuarse fuera de un radio de acción superior al correspondiente al término municipal de Jaca y/o Sabiñánigo se abonará un complemento de 13,02 €.
- Huesca: 293,05 € (repartidos en 28,41 € por día laborable y 75,49 € por sábados, domingos y festivos).

Conv (continuación)

- Barbastro: 184,50 € (repartidos en 17,03 € por día laborable y 49,67 € por sábados, domingos y festivos). Adicionalmente, cuando el número de avisos atendidos por día efectivo de trabajo, sea superior a cuatro, se tendrá derecho a percibir la cantidad de 32,56 €.

Atendiendo a la particularidad de esta zona, en caso de que el técnico de Barbastro adscrito a la guardia no pudiera prestar este servicio, en ausencia de otro que pueda asumir el mismo, aquel que deba realizar el servicio 24 h de Huesca, asumirá adicionalmente esta zona, percibiendo por día efectivo de trabajo los importes que procedan, fijados para cada una de estas dos zonas. En este caso y con objeto de asegurar una óptima prestación de este servicio, exclusivamente para casos excepcionales, existirá un retén compuesto por un técnico residente en Huesca que semanalmente realizará apoyo presencial atendiendo y resolviendo actuaciones, preferentemente en Huesca. La persona que se encuentre de retén percibirá la cantidad semanal de 92,25 €.

13. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

Se fija como valor mínimo de hora extraordinaria el importe establecido para trabajos especiales.

14. TRABAJOS ESPECIALES.

El valor establecido para el año 2013 para las horas invertidas en trabajos especiales será de 17,58 euros por hora.

Conv (continuación)**15. 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 30 días naturales, disfrutándose de mutuo acuerdo entra 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 3 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 periodo 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.

16. PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador/a, previo aviso, y justificación por escrito, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración (salario convenio), 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):

Conv (continuación)

- o Del trabajador/a, quince días naturales.
 - o 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. Alumbramiento de esposa o pareja de hecho y/o adopción: dos 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. Paternidad: adicionalmente al disfrute del permiso contemplado en el apartado anterior, en los supuestos de nacimiento de hijo/a, así como en el caso de adopción o acogimiento, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 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.

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

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

El personal que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo 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.

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:

Conv (continuación)

- 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.

f. Lactancia:

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

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

- g. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- h. Por fallecimiento:
 - o De cónyuge, pareja de hecho o hijos/as: cinco días naturales.
 - o Padres, padres políticos, abuelos, nitos/as y hermanos: tres días naturales. Cuando por tal motivo, el trabajador necesitase realizar un desplazamiento, el plazo máximo se ampliará dos días más (cinco en total).
- i. En caso de fallecimiento de un compañero o de sus padres, cónyuge, pareja de hecho o hijos, podrán asistir al momento del sepelio una comisión compuesta por un máximo de cuatro personas.
- j. Por traslado de domicilio habitual, un día natural.
- k. 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.

Conv (continuación)

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más (cuatro en total).

1. 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.

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

n. 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.

o. 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.

17. PERMISOS SIN RETRIBUIR.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

18. EXCEDENCIAS.

1. Forzosa.

Conv (continuación)

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

- Ejercicio de cargo público: se concederá por la designación o elevación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y el reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- Cumplimiento de un deber público que imposibilite al trabajador la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales, en un período de 3 meses.

El período de disfrute de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad. Mientras perdure la causa habilitante para el disfrute de la excedencia, el trabajador /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 sólo 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 30 días a su vencimiento, en caso contrario, perderá tal derecho.

3. Excedencia por cuidado de hijos o Familiares

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el trabajador/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

Conv (continuación)

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.

19. 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.

20. PROMOCIONES Y ASCENSOS.

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

21. 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.

CAPÍTULO TERCERO

Conv (continuación)**CONDICIONES ECONOMICAS****22. 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.

23. ANTIGÜEDAD.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, cuyo ingreso fuera anterior al 1 de enero del año 1.999, percibirá como complemento personal por antigüedad consolidada la cantidad que estuvieran percibiendo hasta ahora, incrementada, si procede, en los mismos porcentajes pactados que como revisión salarial se prevé en el art. 32.

Aquellos trabajadores/as cuya incorporación a THYSSENKRUPP ELEVADORES, SL hubiera sido posterior al 1 de enero del año 1.999 no devengará derecho alguno al cobro por este concepto.

24. PREMIO DE FIDELIZACIÓN.

Cuando el/la trabajador/a cumpla veinticinco años de servicios ininterrumpidos en Thyssenkrupp Elevadores, SL, 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, SL se produjera partir el 1 de agosto de 2005 no devengará derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto, el cual desaparecerá totalmente a partir del año 2030.

25. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

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

Salario convenio + antigüedad consolidada

26. COMPLEMENTO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Conv (continuación)

Para el personal operario y administrativo se establece un complemento de pagas extraordinarias de 125,20 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.

27. 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:

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

$$100 \times P$$

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.

28. PRIMAS O INCENTIVOS.

1. Para el personal de post-venta: en tanto en cuanto no sea implantando, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, el nuevo sistema previsto a nivel nacional, el personal operario adscrito a la división de post-venta, 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.

Conv (continuación)

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 46,53 € cuyo abono se evaluará y se graduará por los superiores de cada operario, atendiendo al nivel de desempeño individual en el trabajo de cada uno de aquellos.

Este desempeño se evaluará ponderando aspectos tales como son, a efectos meramente enunciativos y no exhaustivos, (i) el grado de compromiso con el trabajo, (ii) el servicio ofrecido al cliente, (iii) presencia y aseo en el trabajo, (iv) trato correcto con los superiores y los demás compañeros, (v) aumento o descenso en la calidad y nivel del trabajo realizado por el operario, (vi) disponibilidad del operario ante necesidades puntuales de la empresa, (vii) realización correcta de la revisión mensual de los aparatos asignados a cada operario, (viii) correcta utilización de los medios de protección individual para protección de riesgos laborales, (ix) correcta cumplimentación de los partes de trabajo, así como la entrega en tiempo a la empresa de los mismos. Mensualmente, los superiores jerárquicos realizarán dicha evaluación, otorgando un valor económico al trabajo mensual de cada uno de los operarios.

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 norma interna

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

2. Para el Personal de Montaje

Para el personal de montaje se le liquidará la mencionada prima de acuerdo a las tablas vigentes de montaje a nivel nacional.

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

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

29. LOCOMOCIÓN Y DIETAS.

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente conforme al detalle que a continuación se expone.

Conv (continuación)

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 herramientas, pequeño material y desplazamiento la cantidad de 32,82 €/ mensuales..

2. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

Para el año 2013, se abonarán según normativa interna de RR.HH.

30. 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).

31. SEGURO DE VIDA.

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 € en caso de fallecimiento por causas naturales
- b) 29.988 € en caso de fallecimiento por accidente.
- c) 34.271 € en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

32. REVISIÓN SALARIAL.

La totalidad de las percepciones económicas del personal afectado por el contenido del presente convenio colectivo será revisada conforme al siguiente detalle:

- a) Para salarios fijos (arts. 22, 23 y 26):

- o Año 2013, índice de precios al consumo (IPC) real.
- o 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 al alza o a la baja 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 al 1%, la empresa garantizará la aplicación de un incremento del 1% durante los años 2013 y 2014.

- b) Para el resto de retribuciones contempladas en los artículos 12, 13, 14, 28, 29 será:

Conv (continuación)

- o Año 2013, según valores indicados en este convenio.
- o 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.

CAPÍTULO CUARTO
REGIMEN DISCIPLINARIO

33. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**33.1. 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.

33.2. 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.

33.3. 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.

Conv (continuación)

- h. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

33.4. Sanciones de las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

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

33.5. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o, cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e. La desobediencia a los superiores en cualquier Materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las horas de trabajo, control de asistencia, etc.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f. Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

Conv (continuación)

- i. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de empresa.
- j. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

28.6. Sanciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán sancionadas:

- a. Traslado de puesto de trabajo, en el mismo centro.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

28.7. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

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

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

- f. Usar para fines particulares, reproducir, ceder o comunicar a terceros cualquier información técnica y comercial, así como relativa a modelos, procedimientos, programas, aplicaciones informáticas, componentes, sistemas y útiles propiedad de ThyssenKrupp Elevadores, S.L sin la debida autorización.
- g. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- h. La embriaguez durante el trabajo.

Conv (continuación)

- i. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- j. Revelar a terceras personas o a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- k. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- l. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración para con los jefes, así como con los compañeros y subordinados.
- m. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- n. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- o. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- p. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- q. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
- r. Las derivadas de lo previsto en los apartados c., e. y h. del punto 28.5
- s. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

28.8. 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

28.9. Prescripción de las faltas.

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

Conv (continuación)

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

34. 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.

CAPÍTULO QUINTO**DISPOSICIONES FINALES****DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

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

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA: IGUALDAD

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

DISPOSICIÓN FINAL 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.

DISPOSICIÓN FINAL 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:

Conv (continuación)

Por la empresa: D. Silvestre Frías Ortega, D. Pedro José Sainz Benito, D^a Laura Figaredo Díaz

Por la representación de los trabajadores: D. Carlos Gilaverte Ballarín

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.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA:

Procedimiento para la Resolución de Desacuerdos en los Periodos 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 periodos 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.

Conv (continuación)

ANEXO I

a) Tablas salariales Operarios 2013

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS PROVISIONALES	
		SALARIO 2013	
		DIARIO	ANUAL
OFICIAL 1ª	A	57,98	24.641,50
	B	54,54	23.179,50
	C	50,43	21.432,75
OFICIAL 2ª	A	43,64	18.547,00
	B	41,05	17.446,25
OFICIAL 3ª	A	39,19	16.655,75
	B	37,42	15.903,50
ESPECIALISTAS	A	36,16	15.368,00

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.

Conv (continuación)

b) Tablas salariales empleados 2013

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS PROVISIONALES	
		SALARIO 2013	
		MENSUAL	ANUAL
OFICIAL ADMVO 1ª	A	1.647,98	23.071,72
	B	1.570,97	21.993,58
	C	1.495,14	20.931,96
OFICIAL ADMVO 2ª	A	1.421,88	19.906,32
	B	1.306,73	18.294,22
	C	1.206,85	16.895,90
AUXILIAR ADMVO	-	1.143,65	16.011,10

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.