CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES S.L.U. PARA LAS ISLAS BALEARES A EXCEPCIÓN DE IBIZA Y FORMENTERA PARA LOS AÑOS 2017, 2018, 2019 y 2020

INDICE

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES.
1.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.
2.- AMBITO TERRITORIAL.
3.- AMBITO TEMPORAL.
4.- INDIVISIBILIDAD Y UNIDAD DEL CONVENIO.
5.- ABSORCION Y COMPENSAACION.

CAPITULO II: CONDICIONES DE TRABAJO.

6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
7.- JORNADA.
8.- COMPUTO DE JORNADA.
9.- COMPENSACIONES DENTRO DE JORNADA.
10.- HORARIOS.
11.- HORAS EXTRAORDINARIAS.
12.- SERVICIO 24 HORAS.
13.- VACACIONES.
14.- PERMISOS RETRIBUIDOS.
15.- PERMISOS SIN RETRIBUIR.
16.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.
17.- EXCEDENCIAS.
18.- PERIODO DE PRUEBA.
19.- PREAVISO EN CASO DE BAJA VOLUNTARIA

CAPITULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS.

20.- SALARIO CONVENIO.
21.- PLUS DE INSULARIDAD.
22.- PLUS NOCTURNIDAD.
23.- ANTIGÜEDAD.
24.- PREMIO DE FIDELIZACIÓN.
25.- PAGAS EXTRAORDINARIAS
26.- COMPLEMENTO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS
27.- GRATIFICACION DE BENEFICIOS
28.- PRIMAS O INCENTIVOS
29.- LOCOMOCIÓN Y DIETAS
30.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE
31.- SEGURO DE VIDA
32.- REVISIÓN SALARIAL

CAPITULO IV: REGIMEN DISCIPLINARIO.

33.- REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO V: DISPOSICIONES FINALES.

DISPOSICION FINAL PRIMERA: GRUPOS PROFESIONALES.
DISPOSICION FINAL SEGUNDA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
DISPOSICION FINAL TERCERA: IGUALDAD.
DISPOSICION FINAL CUARTA: ROPA DE TRABAJO.
DISPOSICION FINAL QUINTA: COMISIÓN PARITARIA
DISPOSICION FINAL SEXTA: TAMIB.
DISPOSICION FINAL SEPTIMA
DISPOSICION FINAL OCTAVA. DERECHO SUPLETORIO
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES S.L.U.
PARA LAS ISLAS BALEARES A EXCEPCIÓN DE IBIZA Y FORMENTERA PARA LOS AÑOS
2017, 2018, 2019 y 2020

DISPOSICION FINAL NOVENA

ANEXO I: TABLAS SALARIALES OPERARIOS Y EMPLEADOS AÑO 2018.
ANEXO II: TABLAS SALARIALES OPERARIOS Y EMPLEADOS AÑO 2019.
CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

1. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a toda la plantilla de la Empresa THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U. adscrita a la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares a excepción de Ibiza y Formentera.

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 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 del presente convenio.

2. ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a los centros de trabajo que THYSSENKRUPP ELEVADORES S.L.U. mantenga tanto en la actualidad como en el futuro, en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares a excepción de Ibiza y Formentera.

3. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020. Su entrada en vigor se producirá tras la firma con efectos retroactivos a 1 de enero de 2017, independientemente de la fecha de su publicación en el boletín Oficial de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

Todos los acuerdos que pudieran alcanzar la representación legal de trabajadores y la empresa con posterioridad a la firma del presente convenio tendrán validez únicamente durante la vigencia del mismo, salvo acuerdo en contrario.

El presente convenio se entenderá prorrogado un año en los términos que se desprenden de su propia regulación, si, por lo menos con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del presente convenio no resultase denunciado por ninguna de las dos partes firmantes. Si denunciado el convenio, no se comenzasen las negociaciones en un plazo de tres meses, el plazo de un año que expresamente establece el art. 86.2 ET no comenzará a computar hasta que las partes negociadoras del convenio no celebren la primera reunión.

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, modificará 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.

En 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 del convenio colectivo vigente, o los sucesivos Convenios Colectivos, si ambas partes lo considerasen necesario. 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, siguiendo el procedimiento que expresamente contempla el citado precepto, y previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, integrar distintas condiciones de trabajo a las reguladas en el presente convenio.

5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por (I) mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, (II) imperativo legal, (III) resoluciones legales futuras (generales o individuales) (IV) resoluciones o sentencia dictada en cualquier orden jurisdiccional, (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.
6. 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.

7. JORNADA.

La jornada de trabajo para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo queda establecida en 1.768 horas anuales.

Sin perjuicio de lo anterior y para el caso de que el Convenio Colectivo del Sector del Metal de la CAIB estableciese una jornada de trabajo inferior a la fijada en cualquiera de los años de vigencia del presente Convenio, la empresa procederá a su equiparación.

La Dirección de la Empresa elaborará el calendario laboral para el año siguiente, una vez se publiquen las fiestas locales, donde se hará constar la distribución de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales y puentes.

Reglas:

1. Se garantizará un puente al año: serán disfrutados por el 50% de la plantilla rotatoriamente. De coincidir un puente con la semana de guardia (Servicio 24 h), se disfrutarán a convenir con el JSPV sin que pueda acumularse como vacaciones.

2. Para el personal de las secciones Postventa, rotatoriamente, los días 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, el 50% de la plantilla tendrá libre toda la jornada.

3. Se garantizará un día de libranza no pudiendo coincidir con fin de semana, vacaciones o festivo.

4. Cuando el sobrante de horas, no resultase en número suficiente igual a la jornada máxima anual, siguiendo el orden de prelación anterior, el ajuste a practicar, se efectuará sobre el horario de entrada y salida al puesto de trabajo.

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.

8. CÓMPUTO DE LA JORNADA.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que ésta se pueda dividir, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Bajo la denominación “puesto de trabajo” se entenderá:

- Técnicos montadores: la obra asignada. El tiempo invertido en los desplazamientos de ida y vuelta a la obra se considerará como jornada normal de trabajo y a criterio del superior jerárquico se compensarán con tiempos equivalentes de descanso o en su caso se abonará la diferencia resultante.

- Técnicos reparaciones: el aparato a reformar.

- Técnicos de mantenimiento con su ruta asignada:

  a) Inicio de jornada: el punto más favorable a contar desde el domicilio para el técnico dentro de su ruta,
  b) Finalización de jornada: la instalación que finalice el trabajador dentro del orden secuencial asignado en ruta.

- Técnicos de mantenimiento sin ruta asignada: la delegación o el aparato de la ruta que estén manteniendo.

Cuando el técnico de mantenimiento tenga su ruta fuera de Palma y no resida en la ruta asignada, siguiendo los criterios anteriormente marcados, el tiempo invertido en los desplazamientos de ida y vuelta a la zona se considerará como jornada normal de trabajo (se revisará tiempo medio en cada caso):

9. COMPENSACIONES DENTRO DE JORNADA.

El tiempo invertido como continuación de la jornada laboral de los trabajadores dedicados al mantenimiento y reparación de ascensores/pasillos/y escaleras mecánicas necesarias para la terminación de una revisión/intervención iniciada dentro de jornada, serán compensadas en aquellas situaciones en las que el técnico díesee por concluida su jornada laboral con carácter previo a su hora teórica de finalización, siempre y cuando la citada regularización se aproxime a la hora de inicio y finalización de jornada oficialmente establecida (30 minutos máximo).

Observaciones:

- Se requerirá previa autorización del superior jerárquico.

- La compensación se calculará por exceso o por defecto el primer día hábil del mes (lunes por regla general).
- Si cuatrimestralmente la empresa no hubiese regularizado los excesos con descansos, procederá a abonar en metálico a precio de hora normal la diferencia resultante.

- Qedarán excluidas de compensación como hora normal y en su caso, tendrá la consideración como hora extra las que a continuación se exponen:
  - Las averías realizadas fuera de horario autorizadas por jefe de servicio, salvo que se hubiese acordado previamente el ajuste horario.
  - El tiempo invertido por el técnico fuera de horario deberá ser autorizado por el jefe de servicio en tanto en cuanto llegue el refuerzo de guardia.

Se excluye en todo caso lo acontecido fuera de jornada durante el servicio 24 h y servicio de refuerzo.

10. HORARIOS.

Ambas partes acuerdan la realización de los siguientes horarios, así como la distribución irregular de la jornada a lo largo del año en los términos previstos en el art. 34 ET, respetando en todos los casos, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, así como los posibles ajustes que anualmente procedan a fin de dar cumplimiento a la jornada anual regulada en el art. 7 del presente convenio.

Se realizarán los siguientes horarios:

- **Horario 1: jornada partida.**
  Lunes a viernes: De 9,00 h. a 13,30 h y 15,30 h. a 19,00 h.

- **Horario 2: horarios fijos de mañana o tarde.**
  Lunes a viernes: Jornada de mañana de 7,00 h a 15,00 h y jornada de tarde de 13,30 h a 21,30 h.

- **Horario 3: jornada continua de lunes a domingo.**
  Se establecerán unos horarios fijos de mañana y otro de tarde.

- **Horario 4: jornada partida de lunes a domingo.**
  Se establecerá un horario laboral partido de mañana y tarde.

- **Horario 5: jornada de tarde.**
  Lunes a viernes de 13:30 a 21:30 h (con posibilidad de realizar una interrupción de 15 minutos en la jornada de trabajo y en la medida en que medie previamente autorización de su superior jerárquico por lo que respecta a la franja horaria a disfrutar).
• Horario 6: jornada de noche

Lunes a viernes: de 22,00 h hasta las 06,00 h con (posibilidad de realizar una interrupción de 15 minutos en la jornada de trabajo y en la medida en que medie previamente autorización de su superior jerárquico por lo que respecta a la franja horaria a disfrutar).

• Horario 7: Jornada de trabajadores adscritos al servicio de guardia.

Lunes a viernes: de 13,30 h hasta las 21,30 h.

Los horarios 3, 4, 6 y 7 regulados en el presente apartado serán de realización voluntaria por parte del trabajador/a.

El personal adscrito a montaje podrá adecuar, previa autorización por parte de la empresa, en cada caso, su horario al de la obra donde esté realizando sus funciones, debiendo no obstante cumplir la jornada máxima anual regulada en el art. 7 del presente Convenio.

11. HORAS EXTRAORDINARIAS.

La realización 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.

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.

Las horas extraordinarias, se compensarán a criterio de la empresa, bien abonando las mismas conforme a los importes que se señalan a continuación, bien por tiempos equivalentes de descanso (1h =1,5h). Si la empresa hubiese optado por regularizar las horas extras con descansos y semestralmente no procediera a regularizar los excesos, se abonará en metálico a precio de hora extra la diferencia resultante.

Para el año 2017 se establece como valor de horas extraordinarias los importes señalados en el siguiente cuadro:
a) Personal operario

<table>
<thead>
<tr>
<th>NIVEL RETRIBUTIVO</th>
<th>TABLAS</th>
<th>SALARIO 2017</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>H. ORDINARIA</td>
</tr>
<tr>
<td>Jefe de Equipo</td>
<td></td>
<td>15,40 €</td>
</tr>
<tr>
<td>A</td>
<td></td>
<td>12,97 €</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td></td>
<td>12,49 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial 2º</td>
<td>A</td>
<td>12,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>11,68 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C</td>
<td>11,52 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial 3º</td>
<td>A</td>
<td>11,08 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Especialistas</td>
<td>A</td>
<td>10,74 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>9,74 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

b) Personal administrativo.

<table>
<thead>
<tr>
<th>CATEGORÍAS</th>
<th>NIVEL RETRIBUTIVO</th>
<th>TABLAS</th>
<th>SALARIO 2017</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>H. ORDINARIA</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial ADMVO 1º</td>
<td>A</td>
<td>13,83 €</td>
<td>24,21 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>13,13 €</td>
<td>22,99 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C</td>
<td>12,48 €</td>
<td>21,84 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial ADMVO 2º</td>
<td>A</td>
<td>11,41 €</td>
<td>19,97 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>10,87 €</td>
<td>19,02 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Auxiliar ADMVO</td>
<td>A</td>
<td>10,38 €</td>
<td>18,16 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>8,89 €</td>
<td>15,56 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

12. SERVICIO 24 HORAS.

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

2. Servicios que se prestan.
Bajo el concepto general de Servicio 24 horas se engloban todas las asistencias a realizar definidas en los diferentes Servicios que ThyssenKrupp Elevadores S.L.U. ofrece o pudiera ofrecer y que presta a sus clientes y que se denominan:

- Servicio Estrella.
- Thyssen 24 Horas.
- Thyssen Oro.

Asimismo, quedarán incluidas aquellas asistencias que sean solicitadas por los clientes, aunque no tengan contratado ninguno de los servicios anteriores.

3. Ámbito geográfico.

Las asistencias se prestarán dentro del área de influencia de Thyssenkrupp, S. L.U, en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares a excepción de Ibiza y Formentera.

4. Modalidades del servicio

Mallorca:

- Guardia semanal: el técnico adscrito a esta modalidad del servicio se mantendrá localizable y disponible para la atención de avisos y/o emergencias, de lunes a domingo (incluidos festivos) desde la finalización de la jornada/ guardia de fin de semana y festivo, si la hubiera, hasta el comienzo de la jornada laboral de la delegación.

- Guardia fin de semana y festivos: el técnico que se encuentre prestando esta modalidad de servicio se mantendrá localizado y disponible a fin de atender las averías y/o emergencias que se comuniquen los sábados desde las 09:00 a 21:00 h y domingos y festivos de 09:00 a 21:00 h que pudieran producirse a lo largo de la semana en el sector de guardia asignado.

- Refuerzo: Se establece servicio para mejorar la atención de avisos durante la jornada laboral y descargar de trabajo al servicio de guardia, los técnicos asignados a este servicio de refuerzo estarán disponibles y localizables para atender y/o resolver las incidencias que se comuniquen de lunes a viernes excepto festivos de 19:00 a 22:00 h. en el sector de guardia asignado.

Tanto la parte social como la parte empresarial podrán convocar una reunión al efecto a fin de decidir si se prorroga tal servicio o en su lugar, se opta por la implantación de otros horarios.

Menorca

- Guardia semanal: el técnico adscrito a esta modalidad del servicio se mantendrá localizable y disponible para la atención de avisos y/o
emergencias, de lunes a domingo (incluidos festivos) desde la finalización de la jornada hasta el comienzo de la jornada laboral de la delegación.

5. Personal de Servicio.

Este Servicio será realizado de forma obligatoria por el personal perteneciente al Departamento de Post Venta y que se encuentre calificado como APTO para el desarrollo del mismo.

De forma voluntaria también podrá realizar el Servicio el personal de otros departamentos que hayan sido considerados APTOS para el mismo.

Podrán ser retirados del servicio aquel técnico cuya prestación de servicio realizada se encuentre por debajo de los estándares de calidad de ThyssenKrupp Elevadores S.L.U y haya sido calificado como NO APTO para la prestación del servicio requerido.

Un técnico que previamente haya sido retirado del servicio podrá reintegrarse al mismo si vuelve a ser calificado como apto para el desarrollo del mismo.

La valoración de la APTO/NO APTO para el servicio será realizada mediante acuerdo entre la comisión formada por dos Jefes de Servicio y dos representantes de los trabajadores.

El personal adscrito al servicio 24 h figurará anualmente en el correspondiente calendario laboral y rotará semanalmente conforme a las distintas modalidades del servicio reguladas en el apartado anterior.

En caso, de que alguno de la plantilla pretendiera disfrutar un periodo de vacaciones, durante el cual tuviera asignada la realización de este servicio, éste mismo, se encargará de encontrar un sustituto entre sus compañeros, o de lo contrario deberá deponer en su pretensión.

Las bajas imprevistas del técnico que tenga asignado alguna de las modalidades de este servicio dará lugar a que en ausencia de voluntarios sea asignado automáticamente a su sustituto, entendiéndose por tal, quién hubiese sido designado para cubrir la tercera semana siguiente al momento del hecho causante.

6. Retribución.

Mallorca

Se acuerda abonar como precio medio las cantidades siguientes:

- **Zona 1 Andratx – Palma/ Zona 2: Palma - Arenal**

  Precios:

  a) Guardia semanal
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES S.L.U.  
PARA LAS ISLAS BALEARES A EXCEPCIÓN DE IBIZA Y FORMENTERA PARA LOS AÑOS  
2017, 2018, 2019 y 2020

- 225 €/semana
- 291,62 €/semana coincidente con Navidad y/o Nochevieja

b) Guardia fin de semana y festivos
   - Sábado, Domingos y Festivos: 125 €/día

c) Refuerzo
   - 110 €/semana

- **Zona 3 Pueblos**

Precios:

d) Guardia semanal
   - 225 €/semana de guardia semanal
   - 291,62 €/semana coincidente con Navidad y/o Nochevieja

e) Guardia fin de semana y festivos
   - Sábado, Domingos y Festivos: 90 €/día

f) Refuerzo
   - 80 €/semana

Menorca

- Guardia semanal: 51,45 €/semana (dentro del precio se incluye festivos).
  66,88 €/semana coincidente con Navidad y/o Nochevieja

7. Las zonas geográficas reguladas en el apartado 6 del presente artículo (Mallorca) podrá estar sujeta a revisión mediante la convocatoria de comisión paritaria en función de la dispersidad de aparatos del parque.

13. **VACACIONES ANUALES.**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica, será de 22 días laborables. Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.

2. Los días de vacaciones se devengarán dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre de cada año y el 30 de septiembre del año siguiente debiendo disfrutarse preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

3. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores o, en su caso, con el trabajador/a. Reglas:
• Por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, siempre y cuando se garantice el servicio.

• La plantilla podrá fraccionar las fechas de disfrute con un mínimo de 10 días laborables.

• Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha de inicio de vacaciones.

• Los períodos de disfrute de todo el personal serán expuestos en el correspondiente calendario laboral dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute.

• Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por causa de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilité al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Salario Convenio + Antigüedad Consolidada + Complemento personal

Para el personal operario del Dpto. de Postventa con ruta asignada, la retribución correspondiente a vacaciones será incrementada con el promedio de primas que proceda conforme a las siguientes reglas:

○ Si los días de disfrute, no superan la mitad de los días laborables del mes, se percibirá la prima correspondiente al mes de devengo.

○ Si los días de disfrute, superior o igual a la mitad de los días laborables del mes, se percibirá la media de los 3 meses anteriores a aquel en el que se disfruten.

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

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

    - Del trabajador/a: 15 días naturales.
    - De padre o madre, hermanos/as o hijos/as: el día de la boda, siempre que este, sea laborable.

Este permiso podrá ser ampliado a dos días más para el caso de que hubiese que realizar un desplazamiento fuera de la isla.

Todo trabajador/a que hubiese disfrutado de licencia por unión de pareja de hecho no podrá hacer uso del disfrute de licencia matrimonial cuando concurra identidad de partes entre los contrayentes.

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

c) Por alumbramiento o adopción de menor: Tres días, de los cuales dos (2) serán laborables.

Este permiso podrá ser ampliado a dos días más como licencia retribuida para el caso de que hubiese que realizar un desplazamiento fuera de la isla.

d) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

Cuando, a tal efecto, el trabajador se vea obligado a realizar un desplazamiento fuera de la isla, este permiso se ampliará a dos días naturales más.

e) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. Cuando, a tal efecto, el trabajador se vea obligado a realizar un desplazamiento fuera de la isla, este permiso se ampliará a dos días naturales más.

f) Por asistencia a consulta médica a especialista de la Seguridad Social: se concederá por el tiempo indispensable cuando la hora de consulta coincida con el horario de trabajo, en la medida en que, con carácter previo, el trabajador/a justifique al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica expedida por el facultativo de medicina general. En los demás casos, incluidos los casos de asistencia a consulta de hijos/as menores de seis años, así como asistencia a rehabilitación hasta el límite de 12 horas de trabajo efectivo al año. Dentro del referido crédito horario se incluye la posibilidad de asistir a rehabilitación, así como acompañar a hijos/as menores de 6 años.
g) Por traslado de domicilio habitual: un día natural.

h) 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 periodo determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su posible compensación económica.

i) Quienes por motivos de estudios deban asistir a exámenes de cara a la obtención de título académico u oficial, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable hasta un máximo de dos convocatorias por asignatura.

j) Asuntos Propios: con el fin de atender asuntos oficiales que no admitan demora y que no puedan cumplimentarse fuera del horario ordinario de trabajo con el correspondiente preaviso y justificación, los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán disponer de un permiso retribuido al año equivalente a un número de horas igual a la mitad de un día de jornada laboral, sin posibilidad de fraccionamiento.

k) Disponer de un crédito de horas mensuales cada uno de los miembros del Comité/Delegados de Personal para el ejercicio de sus funciones de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta cien trabajadores, quince horas.
- De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho, si así lo necesitasen, a la acumulación de las horas sindicales reconocidas a favor del delegado de personal o miembro del comité de empresa perteneciente al mismo sindicato siempre y cuando medias la conformidad del cedente, así como de la Central Sindical a la que pertenecen dichos miembros.

15. PERMISOS SIN RETRIBUIR.

1. Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. 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 diaria 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.
La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada corresponden al trabajador dentro de su jornada laboral diaria.

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

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

16. SUSPENSION DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

a. Maternidad biológica.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en los siguientes supuestos:

- Dos semanas adicionales por cada hijo, a partir del segundo, si se trata de un parto múltiple.

- Dos semanas adicionales en el supuesto de discapacidad del hijo, cuando ésta se valore en un grado superior o igual al 33%.
• En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

El período de suspensión del contrato por maternidad se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descruce del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el 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 reconocido en el apartado siguiente.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos, a excepción de los plazos especiales regulados en el presente apartado, no podrá exceder de las diecisésis semanas previstas.

b. Paternidad.
En estos supuestos el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante:

- 5 semanas, ampliables en el supuesto de parto adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

- 20 días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33%. Se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

- 20 días, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por ciento.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad y podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

c. Adopción o acogimiento.

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

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas.

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

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

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

17. EXCEDENCIAS.

1. Forzosa.

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

- Ejercicio de cargo público: se concederá por la designación o cálculo 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.

En estos casos, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Si la ausencia al trabajo por el motivo antes señalado no alcanza el 20% de las horas laborales en período de tres meses, las ausencias tendrán la consideración de licencia no retribuidas.

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 ejercido 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 grupo profesional 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/as 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 periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

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

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

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

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 equivalente.

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

18. PERIODO DE PRUEBA.

Se acuerda un periodo 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).

Durante el periodo de prueba, podrá resolverse la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes. En cualquier caso, el periodo de prueba acordado, quedará interrumpido en los supuestos de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción o acogimiento.

19. PREAVISO EN CASO DE BAJA VOLUNTARIA.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
a) Obreros no cualificados: 15 días.
b) Administrativos: 1 mes.
c) Jefes o titulados administrativos: 2 meses.
d) Técnicos no titulados: 2 meses.
e) Técnicos titulados: 2 meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Cuando un trabajador cause baja voluntaria en la empresa, ésta facilitará propuesta detallada de liquidación a las representaciones legales de los trabajadores y al interesado con una antelación de tres días hábiles a su firma, al objeto de realizar las comprobaciones oportunas.

En el momento de la firma del finiquito podrá asistir un representante legal de los trabajadores si así lo requiere el trabajador.

**CAPÍTULO TERCERO**

**CONDICIONES ECONOMICAS**

**20. SALARIO CONVENIO.**

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

**21. PLUS DE INSULARIDAD.**

El personal afectado por el ámbito personal y territorial del presente Convenio Colectivo y cuya fecha de ingreso en Thyssenkrupp Elevadores S.L.U fuese anterior a 01/01/05 seguirán percibiendo por el citado concepto la cantidad de 57,83 € pagaderos en doce mensualidades.

Todo aquel personal que haya ingresado en Thyssenkrupp Elevadores S.L.U con posterioridad a 01/01/05 no tendrá derecho al percibo de este concepto.

**22. TRABAJO NOCTURNO.**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22,00 horas y las 06,00 horas.

La bonificación por trabajo nocturno se compensará a criterio de la empresa, bien abonando las mismas a razón del 25% del salario convenio, bien por tiempos de descanso. A estos efectos, se aplicará la equivalencia de que a 1 hora trabajada en franja nocturna se tendrá derecho a un descanso de 1 hora y 15’.
Lo dispuesto en el presente artículo no resultará de aplicación para el personal adscrito al servicio de guardias.

23. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

Se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores/as mantendrán y consolidarán los importes que venían percibiendo en concepto de complemento personal de antigüedad en virtud del Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U años 2012 a 2016.

b) Al importe anterior así determinado, se adicionarán, a todo el personal existente a la fecha de firma del presente convenio el valor equivalente a un quinquenio (6% del salario convenio metal de Baleares) a partir del mes siguiente de cumplir 5 años de antigüedad en la Empresa.

c) Una vez devengado este nuevo quinquenio, el importe de la antigüedad, quedará congelado sin que se devenguen más quinquenios. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".

d) Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, cuya incorporación a la Empresa hubiera sido posterior a la firma del convenio colectivo de thyssenkrupp elevadores 2012/2016, no devengará derecho alguno al cobro por este concepto.

24. PREMIO FIDELIZACIÓN.

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

Sueldo convenio + antigüedad consolidada.

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

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 a cuenta el 15 de diciembre de cada año.
El importe de la paga se abonará en proporción al tiempo trabajado y con carácter general, será el equivalente a treinta días de salario para cada una de ellas, en función de los siguientes conceptos:

Salario convenio + antigüedad consolidada.

26. COMPLEMENTO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Para el personal operario se establece un complemento de pagas extraordinarias de 141,07 € 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.

A partir del año 2018, y durante los años de vigencia del presente convenio, el valor del complemento de pagas extraordinarias según el IPC real de cada año.

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:

Años 2017, 2018, 2019 y 2020

\[
C = \frac{6 \times 5 \times B}{100 \times P}
\]

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. Personal de la Sección de Montaje/reparaciones y modernizaciones
Al personal de la Sección de Montaje y reparaciones y modernizaciones se le abonará la mencionada prima o incentivo, de acuerdo a las tablas vigentes a nivel nacional.

2. Personal de la Sección de Post - Venta

La prima del personal de postventa tendrá un importe base para el año 2017 de 308,70 € y estará compuesta por la suma de los siguientes conceptos:

a) Revisiones (10%). Para el cobro de este concepto, será requisito previo e indispensable la realización del 98% de las revisiones del parque de aparatos asignado a cada uno de los operarios. No obstante, a lo anterior, excepcionalmente podrá percibirse prima cuando a juicio del JSPV, pese a no alcanzarse el umbral anteriormente reseñado, tal circunstancia, obedezca a circunstancias puntuales no imputables al operario. También podrá ser considerada como 0, en caso de que, aunque se hubiera realizado todas las revisiones del sector, en la ruta asignada, realice menos de 70% de las revisiones sin causa justificada (en dos meses consecutivos).

b) Productividad (35%). Se abonará de acuerdo con las tablas vigentes.

c) Índice de Avisos (30%). Se abonará de acuerdo con las tablas vigentes.

d) Absentismo (10%). Para el percibo de este concepto, será requisito indispensable no superar a nivel individual un umbral del 5% a lo largo del año a contar desde el mes de percibo de la prima.

Conceptos a excluir:
- Horas sindicales.
- Horas de comité.
- Horas de huelga.
- Horas de Asamblea celebrada en jornada de trabajo siempre y cuando fuese autorizada.

e) Calidad en el trabajo (15%). El 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 (I) organización del trabajo, (II) grado de satisfacción del cliente y (III) cuidado y utilización de herramientas de trabajo.

f) Índice de ponderación: importe entre 0 y 50 €. Este concepto, sólo será aplicado por el JSPV en aquellos casos en los que se requiera introducir alguna medida correctora que no dé respuesta a situaciones no contempladas en los conceptos anteriormente regulados que comprendan la prima.
En aquellos casos en virtud de los cuales el técnico no percibiese prima por el concepto "revisiones", tendrá derecho a percibir por prima exclusivamente el concepto de "absentismo y calidad y/o índice de ponderación", si procede, respectivamente.

29. 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).

Todo trabajador/a que incurra en una baja por enfermedad o accidente tendrá la obligación de hacer entrega a la empresa del correspondiente parte de baja/confirmación como máximo transcurridas 48 h desde su obtención.

30. LOCOMOCIÓN Y DIETAS.

1. Al personal del departamento de postventa o montaje al que la empresa asigne un vehículo de la empresa, se le exigirá cumplir las siguientes normas:
   - El vehículo se considera como herramienta de trabajo.
   - Cuidar de la limpieza externa e interna del vehículo.
   - Evitar los golpes o abolladuras por mala conducción y/o maniobras.
   - Cuidar la imagen de la empresa y respetar las normas del Código de Circulación.
   - No podrá transportarse a otras personas salvo que expresamente fuese autorizado por la Dirección de la empresa.
   - No podrá emplearse el vehículo para fines particulares.

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.

Durante la vigencia del convenio las dietas, serán abonadas conforme a los importes previstos a nivel nacional, según normativa interna de RR.HH.

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

31. SEGURO DE VIDA.

La empresa abonará (bien asumiendo el pago, o bien mediante suscripción de una póliza de seguros para estos casos) las cantidades de:
- Fallecimiento por cualquier causa. Capital mínimo asegurado de 17.135,00 €.
- Fallecimiento por accidente. Capital mínimo asegurado de 29.998,00 €.
- Incapacidad permanente absoluta. Capital mínimo asegurado de 34.271,00 €.

32. REVISION SALARIAL.

Las percepciones económicas de las tablas salariales del personal afectado por el contenido del presente convenio colectivo según el art. 20 será revisada conforme al siguiente detalle:

- Año 2017: 0%
- Año 2018: 3%
- Año 2019: 3%+ IPC REAL (*).
- Año 2020: Las subidas porcentuales por categoría serán según el siguiente cuadro + IPC REAL (*):

<table>
<thead>
<tr>
<th>Operarios</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Jefe de Equipo (0,39%)</td>
<td>0,39%</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial Primera A (0,42%)</td>
<td>0,42%</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial Primera B (0,41%)</td>
<td>0,41%</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial Segunda A (0,38%)</td>
<td>0,38%</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial segunda B (0,39%)</td>
<td>0,39%</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial Segunda C (0,40%)</td>
<td>0,40%</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial Tercera (0,41%)</td>
<td>0,41%</td>
</tr>
<tr>
<td>Especialista A (0,37%)</td>
<td>0,37%</td>
</tr>
<tr>
<td>Especialista B (0,41%)</td>
<td>0,41%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Empleados</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial Admtrv. 1ª A (1,40%)</td>
<td>1,40%</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial Admtrv. 1ª B (3,21%)</td>
<td>3,21%</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial Admtrv. 1ª C (4,56%)</td>
<td>4,56%</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial Admtrv. 2ª A (0,40%)</td>
<td>0,40%</td>
</tr>
<tr>
<td>Oficial Admtrv. 2ª B (0,40%)</td>
<td>0,40%</td>
</tr>
<tr>
<td>Auxiliar Admtrv. A (0,40%)</td>
<td>0,40%</td>
</tr>
<tr>
<td>Auxiliar Admtrv. B (0,40%)</td>
<td>0,40%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(*) En cuanto a la revisión conforme al IPC en cada uno de los años 2019 y 2020, se garantizará lo siguiente:

I. El 0,5% en caso de que el IPC Real fuese inferior o negativo.
II. El 1% en caso de que el IPC Real fuera superior a 0,5 e inferior a 1%.
III. Si el IPC Real fuese del 1% o superior se aplicará el IPC real.
CAPÍTULO CUARTO
REGIMEN DISCIPLINARIO

33. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

33.1 FALTAS Y SANCIONES

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores/as 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 cliente 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) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.

c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 48 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

d) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
j) Falta de aseo o limpieza personal.

33.4 SANCIONES DE LAS FALTAS LEVES

Las faltas leves serán sancionadas con 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) Falta 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. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar bajas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al 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 trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como 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) Los abusos de autoridad cometidos por los directivos, jeques y mandos intermedios. A estos efectos se entenderá que concurre tal circunstancia cuando un superior cometa un hecho arbitrario, mediando 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.

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

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

33.6 SANCIONES A LAS FALTAS GRAVES

Las faltas graves serán, sancionadas:

a) Amonestación escrita

b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días.

33.7 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 período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Usar para fines particulares, reproducir, ceder o comunicar a terceros cualquier información técnica y comercial, así como relativa a modelos, procedimientos, programas, aplicaciones informáticas, componentes, sistemas y útiles propiedad de Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U. sin la debida autorización.

e) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

f) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la
empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.

j) Los malos tratos de palabra o obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

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

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.

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

p) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevalidiéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

q) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

r) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
33.8 SANCIONES A LAS FALTAS MUY GRAVES

Las faltas muy graves serán sancionadas:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Despido.

33.9 PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

CAPÍTULO QUINTO
DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA: GRUPOS PROFESIONALES.

Con motivo de la reciente reforma laboral aprobada por Real Decreto-Ley 3/2012, el nuevo art. 22 ET ha procedido a la supresión de las categorías profesionales, pero manteniendo el concepto de grupo profesional.

En este sentido, ambas partes conscientes de que resulta necesario clasificar al personal en distintos grupos profesionales, y que tal tratamiento, ha de efectuarse de manera común a nivel nacional; aprovechando la circunstancia de que actualmente se está negociando un Acuerdo Marco a nivel nacional en donde se van a regular aspectos que sean comunes a todas las delegaciones, se acuerda, mantener las categorías profesionales actuales, sin perjuicio de que una vez aprobado el Acuerdo Marco a nivel nacional, se aplique el mismo.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA: 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.

Sin perjuicio de las atribuciones conferidas al Delegado de Prevención en virtud del art. 36 en conexión con el art. 33 y 38.3 de la LPRL, así como de las particularidades que desde el punto de vista preventivo pudieran presentarse a
nivel local, todos los acuerdos suscritos por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral (CISS) que afecten a materias de ámbito nacional serán de obligado cumplimiento.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA: 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 CUARTA: ROPA DE TRABAJO.

La Empresa dotará al personal operario (tanto del departamento de post-venta como de montaje) de ropa de trabajo y calzado, que se les entregará cada año.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA: 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 el mismo número de miembros tanto de la parte social como empresarial.

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 TAMIB.

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 SEXTA: TAMIB.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y mediación de las Islas Baleares, aplicando el reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal, según resolución del Director General de Treball de día 8 de enero de 1998 y publicado en el BOCAIB el 24 de enero de 1998.

DISPOSICIÓN FINAL SEPTIMA.

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 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, 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 logran se someterán, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, al procedimiento que de conformidad con los artículos citados anteriormente regule el ASACL; y en última instancia al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante para ambas partes regulado en el TAMIB.

DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA: 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, incluido el Convenio Colectivo del Metal de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

DISPOSICION FINAL NOVENA.

El presente convenio ha sido negociado y suscrito por la representación legal de los trabajadores (delegados de personal), y la representación de la Dirección de la Empresa, reconociéndose todos ellos la capacidad necesaria para negociar y aprobar el presente convenio.

Por la empresa: Por la representación de los trabajadores:
- D. Jorge Díaz Menéndez - D. Francisco Rodríguez Alcolea
- D. José Javier López Rodríguez - D. Juan Antonio Piza Alorda
ANEXO I

a) Tablas salariales operarios 2018

<table>
<thead>
<tr>
<th>CATEGORÍAS</th>
<th>NIVEL RETRIBUTIVO</th>
<th>TABLAS DEFINITIVAS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>SALARIO 2018</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>DIARIO</td>
</tr>
<tr>
<td>OFICIAL 1ª</td>
<td>JEFE DE EQUIPO</td>
<td>67,21 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>A</td>
<td>56,59 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>54,50 €</td>
</tr>
<tr>
<td>OFICIAL 2ª</td>
<td>A</td>
<td>52,38 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>50,97 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C</td>
<td>50,28 €</td>
</tr>
<tr>
<td>OFICIAL 3ª</td>
<td>A</td>
<td>48,34 €</td>
</tr>
<tr>
<td>ESPECIALISTAS</td>
<td>A</td>
<td>46,89 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>42,51 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

b) Tablas salariales empleados/as 2018

<table>
<thead>
<tr>
<th>CATEGORÍAS</th>
<th>NIVEL RETRIBUTIVO</th>
<th>TABLAS DEFINITIVAS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>SALARIO 2018</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>MENSUAL</td>
</tr>
<tr>
<td>OFICIAL ADMVO 1ª</td>
<td>A</td>
<td>1.832,33 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>1.739,93 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C</td>
<td>1.653,00 €</td>
</tr>
<tr>
<td>OFICIAL ADMVO 2ª</td>
<td>A</td>
<td>1.511,88 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>1.439,65 €</td>
</tr>
<tr>
<td>AUXILIAR ADMVO</td>
<td>A</td>
<td>1.374,49 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>1.177,92 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>
**ANEXO II**

a) Tablas salariales operarios 2019 PROVISIONALES.

<table>
<thead>
<tr>
<th>CATEGORÍAS</th>
<th>NIVEL RETRIBUTIVO</th>
<th>TABLAS PROVISIONALES</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>SALARIO 2019</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>DIARIO</td>
</tr>
<tr>
<td>OFICIAL 1ª</td>
<td>JEFE DE EQUIPO</td>
<td>69,57 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>A</td>
<td>58,58 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>56,41 €</td>
</tr>
<tr>
<td>OFICIAL 2ª</td>
<td>A</td>
<td>54,22 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>52,77 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C</td>
<td>52,05 €</td>
</tr>
<tr>
<td>OFICIAL 3ª</td>
<td>A</td>
<td>50,04 €</td>
</tr>
<tr>
<td>ESPECIALISTAS</td>
<td>A</td>
<td>48,53 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>44,01 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

b) Tablas salariales empleados/as 2019 PROVISIONALES.

<table>
<thead>
<tr>
<th>CATEGORÍAS</th>
<th>NIVEL RETRIBUTIVO</th>
<th>TABLAS PROVISIONALES</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>SALARIO 2019</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>MENSUAL</td>
</tr>
<tr>
<td>OFICIAL ADMVO 1ª</td>
<td>A</td>
<td>1.896,74 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>1.801,09 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C</td>
<td>1.711,11 €</td>
</tr>
<tr>
<td>OFICIAL ADMVO 2ª</td>
<td>A</td>
<td>1.565,02 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>1.490,25 €</td>
</tr>
<tr>
<td>AUXILIAR ADMVO</td>
<td>A</td>
<td>1.422,81 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>1.219,32 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Las tablas salariales provisionales para el 2019 se han elaborado tomando como referencia el 0,5 % de incremento provisional sobre los salarios definitivos del año 2018. Al finalizar el año, y una vez conocido el IPC Real del año 2019 se actualizarán, asegurando en cualquier caso este 0,5% de incremento en caso de que éste resulte este resulte inferior.