

## ÍNDICE

### CAPÍTULO 01. DISPOSICIONES GENERALES.

1. ÁMBITO PERSONAL.
2. ÁMBITO TERRITORIAL.
3. ÁMBITO TEMPORAL.
4. INDIVIDUALIDAD Y UNIDAD DEL CONVENIO.
5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.
6. GARANTÍA PERSONAL.
7. GARANTÍA DEL CONVENIO.

### CAPÍTULO 02. CONDICIONES DE TRABAJO.

8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
9. JORNADA DE TRABAJO.
10. CALENDARIO LABORAL
11. SERVICIO 24 HORAS.
12. HORAS EXTRAORDINARIAS Y DE CARACTER ESPECIAL.
13. VACACIONES.
14. LICENCIAS RETRIBUIDAS
15. PERMISOS SIN RETRIBUIR.
16. EXCEDENCIAS.
17. PERIODO DE PRUEBA.
18. PREAVISO EN CASO DE BAJA VOLUNTARIA
19. PROMOCIONES Y ASCENSOS.

### CAPÍTULO 03. CONDICIONES ECONÓMICAS.

19. SALARIO CONVENIO.
21. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.
22. PREMIO DE ANTIGÜEDAD.
23. NOCTURNIDAD.
24. COMPLEMENTOS DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.
25. COMPLEMENTO ESPECIAL.
26. COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE.
27. PAGAS EXTRAORDINARIAS.
28. COMPLEMENTO PAGAS EXTRAORDINARIAS.
29. GRATIFICACIÓN BENEFICIOS.
30. PRIMAS O INCENTIVOS.
31. LOCOMOCIÓN Y DIETAS.
32. SEGURO DE VIDA.
33. REVISIÓN SALARIAL.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

---

**CAPÍTULO 04. ACCIÓN SINDICAL.**

- 34. DERECHOS SINDICALES.
- 35. COMITÉS DE EMPRESAS/DELEGADOS DE PERSONAL.

**CAPÍTULO 05. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

- 36. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

**CAPÍTULO 06. DISPOSICIONES FINALES.**

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.	IGUALDAD.
DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.	ROPA DE TRABAJO.
DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.	PRECO.
DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.	COMISIÓN PARITARIA.
DISPOSICIÓN FINAL SEXTA.	RESOLUCIÓN DE DESACUERDOS
DISPOSICIÓN FINAL SEPTIMA.	FONDO SOCIAL.
DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA.	RECONOCIMIENTO CAPACIDAD NEGOCIADORA.

**ANEXOS**

- ANEXO I. TABLAS SALARIALES AÑO 2019
- ANEXO II. TABLAS PRIMAS POST VENTA AÑO 2019
- ANEXO III. TABLAS PRIMAS MONTAJE AÑO 2019

**CAPÍTULO 01**

**DISPOSICIONES GENERALES.**

**1. ÁMBITO PERSONAL.**

El presente convenio colectivo se aplicará a los trabajadores/as de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U., así como a los trabajadores puestos a disposición mediante empresas de trabajo temporal adscritos a la provincia de Bizkaia.

No obstante a lo anterior, 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 5 y 6 del convenio.

**2. ÁMBITO TERRITORIAL.**

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

**3. ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente convenio colectivo se aplicará inmediatamente después de su firma, independientemente de la fecha de publicación en el boletín oficial de la provincia de Bizkaia.

Su vigencia se extenderá, desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021, aplicándose con carácter retroactivo al 1 de enero de 2019, salvo las excepciones indicadas en cada artículo

Con objeto de evitar el vacío normativo que podría producirse, este convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales si, por lo menos con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del mismo, no resultase denunciado por ninguna de las dos partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de sus cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que, por su naturaleza obligatoria, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta por las partes firmantes.

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

**4. INDIVIDUALIDAD Y UNIDAD DEL CONVENIO.**

El presente convenio colectivo forma un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, sus condiciones laborales habrán de ser considerado globalmente y en su conjunto, Por tanto, si la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el 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.

**5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

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

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

**6. GARANTÍA PERSONAL.**

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

**7. GARANTÍA DEL CONVENIO.**

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

Asimismo, durante la vigencia del presente convenio colectivo no serán aplicables otros convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local, que pudieran negociarse en ámbitos superiores al de esta empresa, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica a industrias siderometalúrgicas o por convenios de empresa, enclavada dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

**CAPÍTULO 02**

**CONDICIONES DE TRABAJO.**

**8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

A tenor de lo dispuesto en el 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.

No obstante lo anterior, cualquier cuestión que afecte a la organización del trabajo, será sometida a los trámites legales que expresamente contempla el 41 del ET cuando se trate de una modificación sustancial y/o, de no serla, será sometida a la comisión paritaria a fin de que la representación legal de los trabajadores pueda pronunciarse al respecto.

**9. JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo para los años de vigencia del presente convenio colectivo queda establecida en:

AÑO 2019 – 2020 – 2021: **1708** horas efectivas de trabajo al año, distribuidas según lo señalado en los calendarios laborales establecidos.

Esta jornada de trabajo se aplicará tanto al personal de jornada partida, como al de jornada continuada.

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:

- Personal de Dpto. Montaje:  
El lugar donde esté ubicada la obra.
- Personal del Dpto. Postventa:  
El portal del aparato a revisar/ reparar salvo que el técnico precise cargar material o repuestos en la delegación, en cuyo caso, el punto de inicio de jornada será la delegación.

Por razones de minimización de los desplazamientos, del técnico, el tratamiento a seguir en el caso del inicio y/o final de la jornada, si la instalación estuviera fuera del término municipal del domicilio de su centro de trabajo, será el siguiente:

Se define D1 como la distancia existente entre su centro de trabajo y la primer/última instalación de la jornada laboral.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21**

---

Se define D2 como la distancia existente entre la residencia habitual del técnico y la primera/última instalación de la jornada laboral.

La distancia a tener en cuenta será la mínima entre D1 y D2, garantizando así el tiempo necesario de desplazamiento, al realizar la valoración en la organización del trabajo.

**10. CALENDARIO LABORAL Y HORARIOS**

**10.1 Calendario Laboral.**

A primeros de cada año, la dirección de la empresa elaborará el calendario laboral para el año siguiente, 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, descanso semanal y puentes.

La Dirección de la empresa entregará copia de los calendarios laborales a los representantes de los trabajadores y no podrá unilateralmente modificar la totalidad del calendario.

**10.2 Horarios:**

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

Los trabajadores adscritos a la provincia de Bizkaia realizarán los siguientes horarios base, sin perjuicio de los ajustes que se precisen, en virtud de los calendarios laborales que se confeccionen anualmente:

**HORARIO 1 PERSONAL DE P.V. (ROTATORIO).**

Tipo 1:	Lunes a Jueves:	8:30 h. a 14:00 h	15:50 h. a 18:30 h.
	Viernes:	8:30 h. a 14:20 h	
Tipo 2:	Lunes a Jueves:	14:15 h. a 22:00 h.	
	Viernes:	14:30 h. a 22:00.	

Con posibilidad de realizar una interrupción de 15 minutos en la jornada de trabajo siempre y cuando prolonguen su horario de salida en la misma proporción.

**HORARIO 2: PERSONAL DE P.V. (ROTATORIO).**

Tipo 1:	Domingo a jueves:	22:30 h. a 06:30 h.
---------	-------------------	---------------------

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

Con posibilidad de realizar una interrupción de 15 minutos en la jornada de trabajo siempre y cuando prolonguen su horario de salida en la misma proporción.

Tipo 2:                      Lunes a jueves:    8:30 h. a 14:00 h    16:00 h. a 18:30 h.  
                                    Viernes:                8:30 h. a 14:30 h

Tipo 3:                      Lunes a viernes:    6:30 h. a 14:30 h.

Con posibilidad de realizar una interrupción de 15 minutos en la jornada de trabajo siempre y cuando prolonguen su horario de salida en la misma proporción.

HORARIO 3: PERSONAL DE REPARACIONES.

                                    Lunes a jueves:    8:30 h. a 14:00 h    15:00 h. a 18:00 h.  
                                    Viernes:                8:30 h. a 13:30 h

HORARIO 4: PERSONAL DE MONTAJE.

                                    Lunes a jueves:    8:30 h. a 13:00 h    14:00 h. a 18:00 h.  
                                    Viernes:                8:30 h. a 13:30 h.

HORARIO 5: PERSONAL DE OFICINAS

Bajo el concepto "oficinas" se incluye al personal administrativo, gestores de cuentas, Jefes de montaje. Jefes de Servicio y Delegado.

                                    Lunes a Jueves:    8:45 h a 13:30 h    14:30 h a 18:00 h.  
                                    Viernes:                8:30 h a 14:30 h.

HORARIO 6: PERSONAL ADMINISTRACION. VERANO (JULIO-AGOSTO)

                                    Lunes a Jueves:    8:00 h a 15:00 h  
                                    Viernes:                8:00 h a 15:00 h.

Siempre y cuando se mantenga la presencia, de al menos un empleado, por turno rotatorio, en horario:

                                    Lunes a Jueves:    8:30 h a 14:00 h    15:00 h a 18:00 h.  
                                    Viernes:                8:30 h a 14:00 h.

Todos los horarios regulados en el presente en ningún caso tendrán carácter consolidable. En consecuencia, y siempre y cuando las necesidades del servicio y/o carga de trabajo lo requieran, la empresa, bien mediante calendario laboral, bien en virtud de acuerdo con la representación legal de los trabajadores podrá fijar horarios distintos, así como asignar el número de técnicos necesarios con objeto de dar cobertura a las exigencias que marque el mercado.

Sin perjuicio de todo lo anterior, se mantendrán los términos alcanzados en el acuerdo del año 1999 por el que se creaba un horario en el que se prestaba servicios los sábados, domingos y festivos para aquellas contrataciones realizadas con posterioridad al 16 de junio de 1999, siendo de adscripción voluntaria para el resto de los trabajadores.

## 11. SERVICIO 24 HORAS.

- 11.1 Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia existente en el sector de mantenimiento y conservación de aparatos elevadores, se realizará un servicio de «atención al cliente» que cubrirá todas las horas que no recoja el horario oficial durante las 24 horas del día durante todo el año y que englobará todas las asistencias, avisos o rescates que se comuniquen.

Todo el personal designado realizará este servicio. No obstante, lo anterior, podrá ser retirado de la realización del mismo, aquel técnico cuyo nivel de desempeño se encuentre por debajo de los estándares de calidad exigidos por Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U., sin perjuicio de que pueda nuevamente integrarse al mismo en caso de ser declarado como apto. La valoración de la aptitud/no aptitud será realizada a criterio del superior jerárquico.

Los Técnicos mayores de 50 años podrán optar por la no realización de este servicio en la medida en que, de cara a la prestación del mismo, se respete el índice de rotación entre el personal designado conforme venga establecido en el calendario laboral que sea aprobado anualmente en la delegación, en caso contrario, su realización será obligatoria.

Los técnicos adscritos a reparaciones podrán solicitar voluntariamente su inclusión en el servicio 24 horas por un periodo no inferior a 1 año.

Mediante turnos rotatorios confeccionados al inicio de cada año, todo el personal que deba realizar este servicio 24 horas, estará disponible y localizable a través de un medio de comunicación móvil (teléfono móvil, PDA, etc.) facilitado por la empresa a fin de cubrir este servicio.

- 11.2 El personal de guardia, figurará anualmente en el correspondiente calendario laboral. 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 tuviera asignada la realización del retén, éste mismo, se

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21**

encargará de encontrar un sustituto entre sus compañeros que realice el mencionado servicio, o de lo contrario deberá deponer en su pretensión.

- 11.3 Las bajas imprevistas del técnico que tenga asignado la guardia dará lugar a que corra el turno, esto es, será realizado por el trabajador que tenga asignado la guardia la semana siguiente.
- 11.4 Si la presencia en la instalación para la resolución de una avería superase el tiempo de **1,5 horas**, se procederá a compensar el tiempo excedente según el 12.1 del presente convenio.
- 11.5 En compensación por este servicio de disponibilidad y atención de las averías correspondientes, para el año 2019, se abonarán las cantidades indicadas en la presente tabla.

<b>24 H – DISPONIBILIDAD</b>					<b>2019</b>
Thyssen Oro Principal día	Sab; Dom; Fest	horario DIA	07:00 a 22:00 h	€/dia	78,18
Thyssen Oro Principal noche	Vie; Sab; Fest	horario NOCHE	22:00 a 07:00 h	€/dia	52,10
Thyssen Oro Apoyo	Vie; Sab; Fest	horario NOCHE	22:00 a 07:00 h	€/dia	52,10

<b>SUPLEMENTO POR "DIA ESPECIAL"</b>					<b>2019</b>
Guardia	Turno DIA -	24/12; 25/12;30/12;31/12;01/01;06/01; J Santo; V santo; L Pascua		€/dia	77,60
	Turno NOCHE -	24/12;25/12;30/12;31/12;01/01;06/02; J Santo; V santo; L Pascua		€/dia	77,60
Apoyo	07:00 a 11:00h -	24/12; 31/12		€/dia	23,70

(\*) Días Especiales: 24 diciembre, 25 diciembre, 31 diciembre, 1 enero, 6 enero, J. Santo, V. Santo y L. de Pascua.

<b>24 H - ACTUACION</b>					<b>2019</b>
Avisos Guardia	cualquier aviso			€/aviso	39,11

- 11.10 Para años sucesivos las cantidades previstas en el presente serán revisados en los términos previstos en el 33 del convenio.

**12. HORAS EXTRAORDINARIAS Y DE CARÁCTER ESPECIAL.**

- 12.1 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.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

Las horas invertidas en la realización de estos trabajos no serán tenidas en cuenta para el cómputo de horas extraordinarias señalado como máximo en cada momento por la Legislación vigente.

12.2 Destajo Normal:

Las horas realizadas como continuación de la jornada laboral u horas que se hayan previsto realizar con la suficiente antelación, como por ejemplo y únicamente con un mero valor enunciativo y nunca exhaustivo, terminar una revisión que se encuentre iniciada o en estado avanzado, o continuar con el montaje de algún aparato elevador durante más tiempo del estipulado en la jornada laboral.

12.3 Trabajos especiales:

Son trabajos que por sus especiales características no han sido programados o previstos por la empresa y que requieren de una actuación extraordinaria y urgente, o en su caso, vienen motivadas por tener que prevenir o reparar un riesgo grave para las personas (técnicos o usuarios de las instalaciones).

12.4 Compensación económica:

TRABAJOS ESPECIALES				2019
Trabajo especial NORMAL	Destajo	Prolongación de la jornada laboral	€/hora	19,32
Trabajo especial FESTIVO	Trabajo especial	Trabajo acordado/solicitado NO Prolongación de jornada	€/hora	25,54

12.5 Compensación en tiempo de descanso

Se podrá sustituir esta compensación económica, a criterio de la empresa, por tiempo de descanso a razón de:

**1,50 h** de descanso por cada hora trabajada en día laborable

**1,75 h** de descanso por cada hora trabajada en franja nocturna (22.30 h a 6:30 h), sábado, domingo o festivo.

**13. VACACIONES.**

El personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a 22 días laborables al año.

Estos días de vacaciones, se devengarán dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente.

Debiendo disfrutarse dentro del periodo inmediato siguiente al que se devenguen, preferentemente entre el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21**

---

A estos efectos, se establecen 3 turnos de vacaciones, cuya duración aproximada será la siguiente.

- 15 de junio al 15 de julio.
- 16 de julio al 15 de agosto.
- 16 de agosto al 15 de septiembre.

Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del citado periodo, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

La dirección de la empresa elaborará en el mes de enero un cuadro de vacaciones correspondiente al periodo de disfrute por orden de petición de todo el personal atendiendo a las particularidades y preferencias personales, respetándose en todo caso los servicios mínimos requeridos.

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 transcurridos, conforme al siguiente detalle:

- 25 años de servicios 1 día
- 30 años de servicios 2 días
- 35 años de servicios 3 días
- 40 años de servicios 4 días
- 45 años de servicios 5 días

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

- Salario Convenio
- + Antigüedad Consolidada
- + Complemento personal
- + Media de primas de los últimos 12 meses
- + Media de guardias de los últimos 12 meses

#### **14. LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración (salario convenio), por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

##### **14.1 Por matrimonio o pareja de hecho:**

- Del trabajador/a, 16 días naturales.

En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar el trabajador a la empresa sobre su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.

- De padres, hermanos/as o hijos/as, el día de la boda

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

Si este hecho causal se produce fuera de la provincia se ampliará un día más.

14.2 Por divorcio o separación del trabajador/a:

- Dos días hábiles.

14.3 Por fallecimiento:

- De familiares de primer grado, afines y consanguíneos, cinco días naturales, de los que al menos uno, será laborable.
- De hermanos/as, afines y consanguíneos, dos días naturales.
- De abuelos/as y nietos/as, afines y consanguíneos, dos días naturales
- De familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad, el día del sepelio.

Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, cada uno de estos supuestos, se ampliarían en dos días naturales más.

14.4 Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con internamiento:

- De familiares de primer grado y afines, tres días naturales o seis medias jornadas.
- De familiares de segundo grado y afines, dos días naturales o cuatro medias jornadas.

Estos días podrán ser disfrutados mientras dure esta situación.

Si este hecho causal se produce fuera de la provincia, se ampliaría en dos días naturales más

14.5 Por intervención quirúrgica sin internamiento de familiares hasta segundo grado:

- Dos días naturales o cuatro medias jornadas.  
Si este hecho causal se produce fuera de la provincia, se ampliaría en dos días naturales más.
- Por visitas a urgencias, pruebas hospitalarias o especialistas que precisen de acompañamiento por prescripción facultativa, de familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad: un día natural.

14.6 Por maternidad/paternidad natural o adoptiva:

- Cuatro días naturales, de los que al menos, dos serán hábiles.  
Con desplazamiento fuera de la provincia, dos días naturales más).
- En los casos de nacimientos 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 tres horas, con la disminución del 75% de la parte proporcional de su salario.

La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

---

14.7 Por traslado de domicilio:

- Dos días naturales.

14.8 Por citación oficial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables y/o judiciales, mediante presentación del oportuno boletín de citación:

- El tiempo indispensable.

14.9 Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional reconocido.

- El tiempo indispensable.

14.10 Por asistencia a consulta médica de la Seguridad Social o sanidad privada («solo cuando no lo asista la Seguridad Social»), debidamente justificada:

- El tiempo indispensable.

Los trabajadores/as de turno de noche disfrutarán del tiempo necesario para poder asistir a las consultas o pruebas médicas, que coincidiendo con su horario de salida no les diera tiempo de poder llegar a su hora.

En caso de pruebas que precisen una preparación previa y mediante justificación se podrá disfrutar del día anterior o de la noche completa anterior a la prueba.

14.11 Por acompañamiento de hijos/as menores de 16 años a la consulta del pediatra, especialista de la Seguridad Social o sanidad privada, «solo cuando no lo asista la Seguridad Social», siempre que el padre y la madre trabajen debidamente justificada, igualmente para padres o hijos/as impedidos y/o mayores de 70 años.

- El tiempo indispensable.

14.12 Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

1. La asistencia a tribunales y comisarías previa citación.
2. Asistencia a tribunales de exámenes y oposiciones con nombramiento del órgano convocante.
3. Renovación del documento nacional de identidad, permiso de residencia y permiso de conducir.

- El tiempo indispensable.

14.13 En caso de fallecimiento de un compañero, o de sus padres, cónyuge o hijos:

- Podrá asistir al sepelio una comisión compuesta por un máximo de cinco personas (que deberán ser las más allegadas, que contarán con permiso retribuido por esta circunstancia).

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

14.14 De lactancia:

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Tendrán la consideración de consulta médica de especialista, la asistencia a sesiones de preparación y ayuda al parto.

14.15 De concurrir circunstancias excepcionales que a juicio del interesado/a o del Comité de Empresa, pudieran hacer insuficientes, en algún caso, los días de permiso previstos para cada supuesto o en caso de supuestos distintos a los aquí contemplados, la Dirección Social podrá autorizar la ampliación 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.

14.16 Los permisos se iniciarán el primer día laboral siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

**15. PERMISOS SIN RETRIBUIR.**

15.1 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 aquélla.

La reducción de jornada contemplada en el presente 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.

15.2 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. EXCEDENCIAS.**

16.1. Forzosa.

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

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

16.2 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.

16.3 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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

## 17. PERIODO DE PRUEBA.

17.1 Se acuerda un período de prueba, cuya duración será de:

- seis (6) meses para los técnicos titulados
- dos (2) meses para el resto de los trabajadores.

17.2 Cuando se trate de un contrato en prácticas, el período de prueba será de:

- dos (2) meses para titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional Reglada)
- un (1) mes para Titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada).

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

## 18. PREAVISO EN CASO DE BAJA VOLUNTARIA.

Si el trabajador/a deseara causar baja en la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de quince (15) días, excepto en el caso de titulados medios y superiores, en cuyo caso deberán preavisar con una antelación mínima de uno (1) o dos (2) meses, respectivamente.

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

### CAPÍTULO 03.

#### CONDICIONES ECONÓMICAS.

##### 19. SALARIO CONVENIO.

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

##### 21. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

Se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

- a) Los trabajadores/as mantendrán y consolidarán los importes que vinieran percibiendo en concepto de complemento personal de antigüedad en virtud del Convenio Colectivo de Bizkaia años 2007 a 2010
- b) Al importe anterior así determinado se adicionará, a todo el personal el valor equivalente a un quinquenio (5% del salario convenio) una vez cumplidos 5 años de antigüedad en la Empresa. A estos efectos, la fecha de cómputo a tener en cuenta será la fecha en virtud del cual tuvo lugar la congelación de la antigüedad (1 de enero de 1999, 1 de octubre de 2005 para el personal procedente de Cenia Ascensores; S.L., o en su caso, para aquellos trabajadores que con posterioridad a 1 de enero de 1999 cumplieron el quinquenio, la fecha en el que tuvo lugar el devengo del último).

Asimismo, se percibirá un segundo quinquenio (a los trabajadores que hayan acumulado 10 años de antigüedad en la empresa), conforme a los criterios expuestos en el párrafo anterior, a aquellos que dentro de la vigencia del presente convenio lo cumplieran, sin que en lo sucesivo se devenguen y perciban más quinquenios.

- c) El importe de la antigüedad, una vez congelado por no poder devengar más quinquenios, será revisado anualmente en la misma cantidad que se haya pactado para salario convenio. Dicho complemento retributivo «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada».

##### 22. PREMIO DE ANTIGÜEDAD.

Cuando el trabajador cumpla 25 años de servicio ininterrumpidamente en la Empresa, percibirá una cantidad equivalente a tres pagas extraordinarias (salario pactado, más antigüedad consolidada).

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21**

Este premio de antigüedad quedará suprimido en el año 2023, por lo tanto, el personal que ingrese a partir del 1 de enero de 1999, no tendrá derecho al cobro de este premio.

**23. NOCTURNIDAD.**

23.1 El personal que realice su horario en noches (desde las 22.30 h. hasta las 6:30 h.), percibirá para el año 2019, por día efectivamente trabajado un plus de:

<b>NOCTURNIDAD</b>		<b>2019</b>	
Nocturnidad	entre las 22:30 y las 06:30	€/día	17,00
		€/hora	2,13

23.2 No se tendrá derecho al percibo de estos importes en aquellos casos en los que dentro de la realización del servicio 24 h, tuviera que atenderse algún aviso o recate en franja nocturna.

**24. COMPLEMENTOS DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.**

24.1 El personal que, dentro de su jornada ordinaria laboral, trabaje sábados, domingos o festivos, percibirá para el año 2019 las cantidades que a continuación se indican.

<b>COMPLEMENTOS HORARIO NORMAL</b>			<b>2019</b>
Sab	para personal en Jornada Normal que trabaje este día	€/día	37,06
Dom; Fest	para personal en Jornada Normal que trabaje este día	€/día	45,70

24.2 No se tendrá derecho al percibo de estos importes en aquellos casos en los cuales, dentro de la realización del servicio 24 h., tuviera que atenderse algún aviso o recate en fin de semana o festivo.

**25. COMPLEMENTO ESPECIAL.**

25.1 Se respetará el percibo de este concepto salarial para todo aquel personal que, procedente de escaleras o montaje, a la firma del presente convenio lo viniesen cobrando.

25.2 Al tener la consideración de complemento de puesto de trabajo todo aquel que por motivos organizativos pasase a prestar otros servicios, dejará de tener derecho al percibo del mismo.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21**

25.3 Para la vigencia de este convenio, este complemento se abonará a razón de:

<b>COMPLEMENTO ESPECIAL</b>		<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Complemento especial Oficial 1ª	€/mes	55,00	65,00	75,00
	€/dia	1,83	2,17	2,50
Complemento especial Oficial 2ª	€/mes	55,00	65,00	75,00
	€/dia	1,83	2,17	2,50
Complemento especial Oficial 3ª	€/mes	55,00	65,00	75,00
	€/dia	1,83	2,17	2,50

**26. COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE.**

26.1 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).

**27. PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

27.1 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

Se abonará el 30 de junio de cada año.

- Gratificación de Navidad:

Se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre

Se abonará a cuenta el 15 de diciembre de cada año.

27.2 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.

**28. COMPLEMENTO PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá un complemento de pagas extraordinarias (junio y diciembre), en función de la tabla adjunta siempre y cuando en la fecha oficial del pago, el trabajador esté de alta en la Empresa.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

COMPLEMENTO PAGA EXTRA		2019	2020	2021
Compl paga EXTRA técnicos-JUN	€/paga	403,43	475,00	475,00
Compl paga EXTRA técnicos-DIC	€/paga	403,43	475,00	475,00
Compl paga EXTRA adm- JUN	€/paga	301,80	375,00	375,00
Compl paga EXTRA adm- DIC	€/paga	301,80	375,00	375,00

**29. GRATIFICACIÓN BENEFICIOS.**

29.1 Los integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la Gratificación de Beneficios, percibirán en el mes de febrero, la cantidad resultante de aplicar la fórmula siguiente.

Se calculará a razón de:

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

Siendo:

C = Cantidad bruta a percibir.

B = Beneficios netos auditados.

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

29.2 Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la Empresa en la fecha de cobro.

29.3 Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la Empresa durante el ejercicio económico (1 de octubre a 30 de septiembre), percibirán la parte proporcional de dicha gratificación.

**30. PRIMAS E INCENTIVOS.**

El sistema de primas o incentivos previsto en el presente tiene por objetivo motivar al personal que obtenga un mayor rendimiento.

30.1 Para el Personal de Post - Venta.

En tanto en cuanto no sea implantado, previa negociación, el nuevo sistema previsto a nivel nacional, para el personal operario adscrito a la división de postventa, se establece un sistema mixto de primas variables.

Para el devengo de las mencionadas primas será requisito previo indispensable la realización del 100% de las revisiones del parque de aparatos asignado a cada uno de los operarios.

No obstante, excepcionalmente podrá percibirse prima cuando no alcanzándose el umbral anteriormente reseñado, tal circunstancia, obedezca a circunstancias puntuales no imputables al operario.

La prima del personal de postventa está compuesta por la suma de tres conceptos:

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

---

a) Prima por revisiones:

Al realizar el 100 % de las revisiones se abonará para el año 2019, la cantidad de **60.33 euros/mes.**

Si por problemas de organización no fuera posible cumplir el 100% se abonaría la cantidad mencionada.

b) Prima variable de calidad en el trabajo:

Se establece una «Prima variable de Calidad en el Trabajo» para el año 2019 de un máximo de **72,94 euros/mes** 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 lo superiores y los demás compañeros,
- (V) aumento o descenso en la calidad y nivel del trabajo realizado por el operario,
- (VI) realización correcta de la revisión mensual de los aparatos asignados a cada operario,
- (VII) correcta utilización de todos los elementos de protección individual y seguimiento de las normas de prevención y salud en el trabajo
- (VIII) correcta cumplimentación de los partes de trabajo y/o Data Parte,
- (IX) así como la entrega en tiempo a la empresa de los mismos.

c) 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 en función de las tablas vigentes

Para el cómputo del índice de avisos no se tendrán en cuenta los avisos cuyo origen sea:

Agua en foso  
Corte de suministro eléctrico  
Objetos en foso  
Actos vandálicos

Sin perjuicio de lo anterior, a partir del 1 de Enero 2019 y a lo largo de la vigencia del presente convenio, a todo el personal de PV (se incluye al personal reparaciones

y modernizaciones) le resultará de aplicación la tabla de prima variable de avisos indicada en el Anexo II:

30.2 Para el Personal de montaje:

La prima del personal de montaje está compuesta por la suma de dos conceptos:

a) Prima variable de calidad en el trabajo:

Se establece una «Prima variable de Calidad en el Trabajo» de un máximo de: **78.23 euros/mes**,

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.

b) Prima variable rendimiento:

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

30.3 Carencia de incentivo:

Salvo que el superior jerárquico considere lo contrario, para el personal de nueva contratación cuya evolución formativa requiera un periodo mínimo de adaptación, no será aplicable el sistema de primas durante los seis primeros meses percibiéndose en su defecto un plus «carencia de incentivo» que para el año 2019 ascenderá a la cantidad de: **124.75 euros/mes**.

30.4. Los importes fijados en concepto de primas serán actualizados conforme establece el Art. 33 del presente convenio.

30.5. Cuando un operario no esté conforme con la prima asignada, y siempre dentro de los 15 días siguientes a contar desde la fecha de su percibo, tendrá derecho a solicitar la correspondiente revisión al superior jerárquico responsable de asignar la prima abonada.

**31. LOCOMOCIÓN Y DIETAS.**

31.1 Uso de vehículo propio

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento hacia el lugar de prestación del servicio, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador/a, ya sea abonando para el año 2019 a todo el personal que haga uso de su vehículo privado.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

- 
- Locomoción por desplazamiento:  
El kilometraje en concepto de desplazamiento conforme a la normativa interna de RR.HH.
  - Transporte de materiales  
Compensación por el deterioro producido en el vehículo con ocasión del transporte de pequeños materiales y herramientas para el personal de Montaje y Post-Venta, previo acuerdo con la Dirección de la empresa. Se abonará para el año 2019 la cantidad de: **27,40 euros/mes**, pagaderos en once mensualidades, o la parte proporcional que corresponda en función de los días trabajados

31.2 Multas



Igualmente, la empresa, asumirá el importe correspondiente a **tres multas al año** exclusivamente en aquellos casos en los que el técnico se hubiera visto obligado a estacionar indebidamente su vehículo con motivo de la atención de un rescate.

31.3 Vehículo de empresa



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

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

31.4 Subvención comida:



Todo el personal que trabaje en horario de jornada partida tendrá derecho a una ayuda de comida, para el año 2019, por importe de **11,18 euros/día**.

31.5 Adaptación a horario de obra Personal de montaje.



Si se requiriera la adaptación de su horario al de la obra en la que se encuentre, para el año 2019 se adicionará al importe anteriormente mencionado, la cantidad de **14,53 euros/día**.

31.6 No se tendrá derecho al percibo de esta ayuda en los casos en los que proceda el abono del concepto «dieta».

31.7 El personal administrativo afectado por el traslado de la sede de la delegación de Asúa a Derio, percibirá como compensación para el año 2019 un importe de **102.31 €** mensuales como consecuencia del sobrecoste que supone el cambio de lugar de trabajo.



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21**

---

Esta cantidad se abonará los 12 meses del año

31.8 Estos importes serán revisados conforme a lo dispuesto en el Art. 33 del presente convenio.

31.9 Dietas:

La dieta es un concepto extra salarial, 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 en la normativa interna de RR.HH.

Para el año 2019, los citados importes quedan fijados conforme al siguiente detalle:

	Euros.
Desayuno	4.00
Comida	14,00
Cena	14.00
Hotel (*)	
Varios (**)	4.00
<b>TOTAL</b>	<b>35.00</b>

(\*) El hotel (mínimo de dos estrellas), será reservado y pagado por la Empresa a partir del primer día de desplazamiento

(\*\*) Sólo se tendrá derecho al concepto «varios» cuando se pernocte en el lugar de destino.

### **32. SEGURO DE VIDA.**

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

- a) 17.884 euros. En caso de fallecimiento por cualquier causa.
- b) 31.299 euros. En caso de fallecimiento por accidente.
- c) 35.768 euros. En caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

Durante la vigencia del convenio las citadas cantidades podrán ser revisadas conforme a los importes previstos en la normativa interna de RR.HH.

### **33. REVISIÓN SALARIAL.**

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21**

Las percepciones económicas del personal afectado por el contenido del presente convenio colectivo (11, 12, 23, 24 y 30) serán revisadas conforme al siguiente detalle.

- Año 2019 los valores indicados en el presente convenio
- Año 2020 Índice de Precios al Consumo (IPC) año anterior + 0.5% garantizado un 1%
- Año 2021 Índice de Precios al Consumo (IPC) año anterior + 0.5% garantizado un 1%

Las percepciones económicas del personal afectado por el contenido del presente convenio colectivo (19, 21, y 31) serán revisadas conforme al siguiente detalle:

- Año 2019 Índice de Precios al Consumo (IPC) real. + 0.5%
- Año 2020 Índice de Precios al Consumo (IPC) real. + 0.5% garantizado un 1%
- Año 2021 Índice de Precios al Consumo (IPC) real. + 0.5% garantizado un 1%

De resultar el índice de precios al consumo (IPC) real negativo durante alguno de los años de vigencia de convenio, la empresa no procederá a efectuar descuento alguno.

**CAPÍTULO 04.**

**ACCIÓN SINDICAL.**

**34. DERECHOS SINDICALES.**

34.1 Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

34.2 Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos.

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- A la utilización de un local adecuado para el ejercicio de las actividades.

**35. COMITÉS DE EMPRESAS/DELEGADOS DE PERSONAL.**

35.1 Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresa y a los Delegados de Personal las siguientes funciones.

a) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- Trimestralmente, sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sufridos en la empresa, con independencia de su trascendencia.
- Acerca de las nuevas contrataciones, con aportación de copia básica del contrato celebrado.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves.

b) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

c) Velar por los principios de no discriminación e igualdad de sexo.

35.2 Garantías:

- Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o en su caso Delegado de Prevención, podrá ser despedido o sancionado sin la oportuna apertura del correspondiente expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
- Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de empresa, previo aviso y justificación, dispondrá para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas mensuales retribuidas:

Empresas de hasta 100 trabajadores:  $15 + 5 = 20$  horas.  
Empresas de 101 a 250 trabajadores:  $20 + 5 = 25$  horas.  
Empresas de más de 250 trabajadores: 40 horas.

No obstante lo anterior, en los supuestos en los que con motivo de una reducción de plantilla pudiera verse alterado el censo que configuró el número total de representantes de los trabajadores elegidos en las correspondientes elecciones, en un periodo de tiempo no superior a 90 días, se procederá a convocar a la comisión mixta del convenio a los efectos de reducir el número de representantes legales de los trabajadores, o alternativamente, a la reducción proporcional del crédito horario entre los Delegados del Personal o Miembros del Comité de Empresa existentes.

- Para la asistencia a congresos o cursos de formación instados por las Centrales Sindicales y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada al empresario con 15 días de antelación, cada Delegado de personal o Miembro del Comité de Empresa podrá completar las horas de dicho mes, hasta un máximo de 30, compensando el exceso con el crédito horario del mes inmediatamente posterior.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

- El delegado de cada Sección Sindical en los términos establecidos en el 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical dispondrá para el ejercicio de su cargo de las siguientes horas mensuales retribuidas:

Afiliados equivalentes al 15% de la plantilla: 10 horas.

Afiliados equivalentes al 20% de la plantilla: 15 horas.

- Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho, si así lo necesitasen, a la cesión de las horas sindicales reconocidas a favor de otro representante legal, siempre y cuando mediase la conformidad del cedente y de ser necesario, de su correspondiente central sindical.

**CAPÍTULO 05.**

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

**36. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

**36.1 Faltas y sanciones.**

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

**36.2 Graduación de las faltas.**

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

**36.3 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.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

---

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada. Cuando la falta de lugar a que se tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa podrá considerarse como grave.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

36.4 Sanciones de las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

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

36.5. 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 un mes.
- b) Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
- c) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- d) 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.
- e) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier Materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

---

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.

- g) Los abusos de autoridad cometidos por los directivos, jefes 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.

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

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

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

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

- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

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

36.6 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.

36.7 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.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizando dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.  
También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- i) Usar para fines particulares, reproducir, ceder o comunicar a terceros cualquier información técnica y comercial, así como relativa a modelos, procedimientos, programas, aplicaciones informáticas, componentes, sistemas y útiles propiedad de ThyssenKrupp Elevadores, S.L.U sin la debida autorización:
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) 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.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

---

- 
- p) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
  - q) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 36.5
  - r) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

36.8 Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

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

36.9 Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:



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



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

**CAPÍTULO 06.**

**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;

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

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 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. 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 preferentemente, en el mes de diciembre de cada año.

**DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. PRECO.**

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el «Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales» (PRECO) publicado en el «B.O.P.V.» de 4 de abril de 2000. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, en lo referente a los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del mismo.

**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 empresa 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 PRECO.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
2. Interpretación de la totalidad de los 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.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

**DISPOSICIÓN FINAL SEXTA. RESOLUCIÓN DE DESACUERDOS**

Procedimiento para la Resolución de Desacuerdos en los Periodos de Consultas relacionados en los s 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 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 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo; y el 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 s citados anteriormente regule el «Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales (PRECO); y en última instancia al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante para ambas partes.

**DISPOSICIÓN FINAL SEPTIMA. FONDO SOCIAL.**

El Fondo Social administrado por los representantes de los trabajadores, ascenderá a la cantidad de:

El importe a ingresar por la Empresa será el resultante de la aplicación de la siguiente tabla:

<b>% absentismo</b>	<b>Importe fondo social Base: 4.000 €</b>
0%	400%
1%	300%
2%	200%
3%	160%
4%	130%
5% o superior	100%

Horas absentismo: Horas enfermedad + Horas accidente + Horas consulta medica

Porcentaje absentismo: En función del número de horas productivas previstas en Calendario Laboral

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

**DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA.**

**CAPACIDAD NEGOCIADORA.**

El presente convenio ha sido negociado y suscrito por la representación legal de la parte trabajadora, y la representación de la Dirección de la Empresa, reconociéndose todos ellos la capacidad necesaria para negociar y aprobar el presente convenio.

En Derio, a 07 de Enero de 2020

Representantes de los trabajadores:

Fdo.: D. Francisco Javier Temiño Verduras

Fdo.: D. Jose Manuel Corral Rodríguez

Fdo.: D. Daniel Merino Gutiérrez

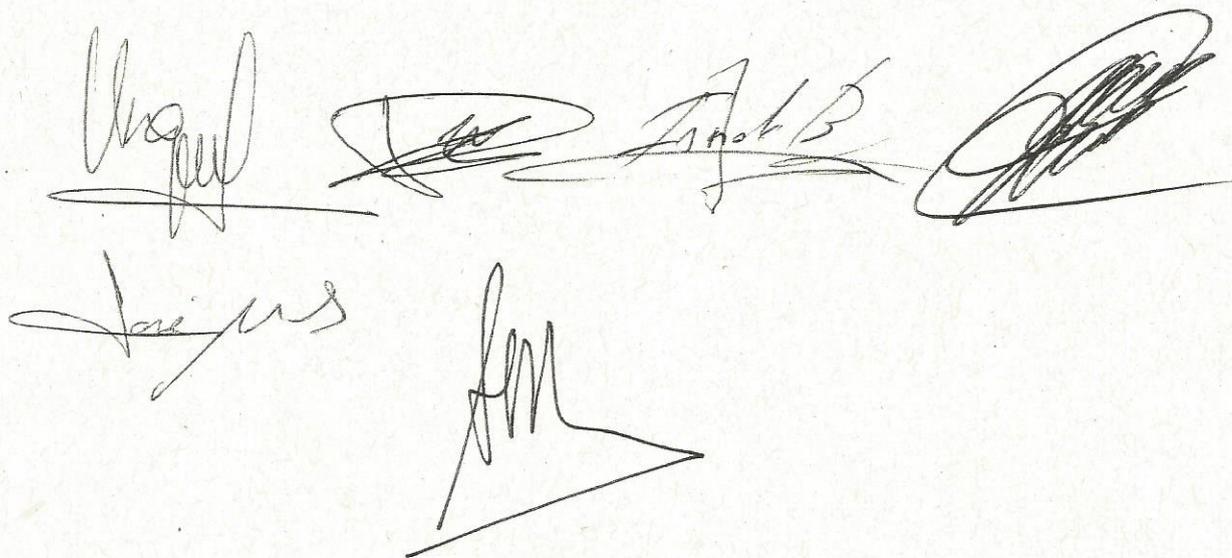
Fdo.: D. Cándido de la Barrera Pérez

Fdo.: D<sup>a</sup>. Beatriz Urquijo Ramón

La Empresa:

Fdo.: D. Juan Carlos Soto Idiañez

Fdo.: D. Javier Rodrigo Hernández



The image shows seven handwritten signatures in black ink. The top row contains four signatures, and the bottom row contains two. The signatures are stylized and cursive, corresponding to the names listed in the text above.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

ANEXO I. TABLAS SALARIALES AÑO 2019

CATEGORIA	SALARIO 2019	
	DIARIO	ANUAL
OF. 1ª A	67,04 €	28.492,58 €
OF. 1ª B	63,37 €	26.931,53 €
OF. 1ª C	62,17 €	26.420,37 €
OF. 2ª A	57,57 €	24.468,33 €
OF. 2ª B	56,91 €	24.185,31 €
OF. 2ª C	54,18 €	23.026,68 €
OF. 3ª	49,07 €	20.855,35 €
OF. ADTVO 1ª A	1.986,90 €	27.816,64 €
OF. ADTVO 1ª B	1.862,87 €	26.080,21 €
OF. ADTVO 2ª A	1.738,85 €	24.343,91 €
OF. ADTVO 2ª B	1.614,81 €	22.607,33 €
AUX ADTVO	1.428,79 €	20.003,11 €

Pendiente de publicación el IPC del año

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

ANEXO II. TABLAS PRIMAS POST VENTA AÑO 2019

CARENCIA INCENTIVO	124,75
REVISIONES	60,33
CALIDAD	72,94

INDICE DE AVERIAS	> 40	0,00
	40	0,00
	39	111,73
	38	115,08
	37	118,43
	36	121,78
	35	125,13
	34	128,48
	33	131,83
	32	137,42
	31	143,01
	30	148,60
	29	154,19
	28	159,77
	27	165,36
	26	170,95
	25	176,54
	24	182,11
	23	187,70
	22	193,29
	21	198,88
	20	204,46
	19	210,05
	18	215,64
	17	221,23
	16	233,42
	15	239,16
	14	244,92
	13	250,67
	12	256,42
	11	262,17
	10	267,91
	9	273,67
	8	279,41
	7	285,17
	6	290,91
	5	296,66
	4	302,41
	3	308,16
	2	313,91
	1	319,66
	0	325,41

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U., EN LA  
PROVINCIA DE BIZKAIA  
PARA LOS AÑOS 2019-20-21

ANEXO III. TABLAS PRIMAS MONTAJE AÑO 2019

Concepto	Criterio	2019
PRIMA VARIABLE CALIDAD		78,23 €
PRIMA VARIABLE RENDIMIENTO	Según tablas nacionales	.....
CARENCIA DE INCENTIVO	< 6 meses	124.75 €

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

## Tabla de Parentescos

### Parientes de 1º grado

Línea recta ascendente por consanguinidad	PADRE	MADRE
Línea recta ascendente por afinidad	SUEGRO/A	
Línea recta descendente por consanguinidad	HIJO/A	
Línea recta descendente por afinidad	YERNO	NUERA

### Parientes de 2º grado

Línea recta ascendente por consanguinidad	ABUELO/A
Línea recta descendente por consanguinidad	NIETO/A
Línea colateral por consanguinidad	HERMANO/A
Línea colateral por afinidad	CUÑADO/A