



CONVENIO COLECTIVO THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.A., DE LOS AÑOS 2006, 2007, 2008, 2009 Y 2010 PARA EL PERSONAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA.

Artículo 1. Ámbito personal.

1.1. El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores que presten sus servicios en el Centro de Trabajo de Sevilla.

1.2. Ello no obstante, aquellas personas que por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o por razones de orden histórico/personal, tengan reconocidas unas condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el Convenio, se considerarán excluidas de éste en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas en los restantes. Cuando estas condiciones económicas individuales supongan en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del Convenio, el incremento salarial que en éste se establezca sólo será vinculante sobre lo que sería retribución de Convenio y no sobre el resto.

1.3. Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «Ad personam» y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran ser procedentes.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a los centros de trabajo ubicados en Sevilla.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, siendo su vigencia desde el 1.01.06 hasta el día 31/12/10, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

Artículo 4. Individualidad y unidad del convenio.



4.1. Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

4.2. A efectos de su aplicación práctica, las condiciones acordadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente y en su conjunto y por un período anual; por lo que en el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, modificara en todo o en parte el contenido del presente Convenio, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose mientras tanto, las normas del anterior Convenio Colectivo.

Artículo 5. Jornada/horarios.

5.1 Horas anuales.

El cómputo anual de horas de trabajo efectivas serán las que marque en cada momento el Convenio Provincial del Metal de Sevilla, actualmente 1759 horas, y serán repartidas en los Calendarios Laborales que se ubicarán en los tabloneros de anuncios antes del comienzo de dichos Calendarios.

5.2 Jornada Laboral.

Se reconocen las siguientes jornadas laborales:

— General: De 08.45h. a 14.00h. y de 15.30h. a 18.30h. Horario de lunes a viernes excepto festivos y aplicable al personal de postventa.

— De tarde: De 13.45h. a 22.00h. Horario de lunes a viernes excepto festivos. Aplicable solamente al personal de postventa cuya fecha de ingreso fuera posterior al 1 de enero de 1993, si bien el resto del personal de postventa puede acogerse a este horario de forma voluntaria.

— De escaleras: De 06.00h. a 14.00h. Horario de lunes a viernes excepto festivos. Aplicable al personal de postventa y de adscripción voluntaria.

— De montaje: De lunes a jueves de 8.00 a 13.00 y de 14.00 a 18.00 horas y viernes de 8.00 a 14.00 horas.

— De oficina: De 08.30h. a 13.30h. y de 15.30h. a 19.00h. Horario de lunes a viernes excepto festivos.

— De lunes a jueves de 8.30 a 13.30 y de 15.30 a 19.00 horas y de 9.00 a 14.00 horas los sábados. Solamente aplicable para el personal administrativo cuya fecha de ingreso fuera posterior al 1 de enero de 2003.

— Jornada Intensiva, con carácter general abarcará la primera semana de enero,

la Semana Santa, la Feria de Abril (lunes a viernes), de mediados de junio a mediados de septiembre y la última semana de diciembre. Será de aplicación para los operarios con horario general, montadores, personal de oficina y para el personal que presta sus servicios desde Osuna.

— De 8.00 a 15.00 horas. Los días en los que se aplique la jornada intensiva, el horario de tarde será de 15.00 a 22.00 horas.

Artículo 6. Calendarios.

Antes del primero de enero de cada año, la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, elaborará el Calendario Laboral para el año siguiente de todos los trabajadores, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual y el horario de trabajo para cada tipo de jornada. Igualmente se indicarán los días festivos (incluidos el 24 y

31 de diciembre). Caso de no llegar a un acuerdo se prorrogará el Calendario Laboral del año anterior hasta nuevo acuerdo por ambas partes.

Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado, dicho Calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán de mutuo acuerdo el nuevo Calendario o las modificaciones al mismo.

En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el Calendario Laboral unilateralmente. El trabajador/a podrá disponer del sobrante de horas resultante de la aplicación del presente Calendario Laboral previa notificación a su inmediato superior con la debida antelación.

Artículo 7. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones al año. Estos días se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del período inmediato al que se devengue. Los trabajadores que cesen o entren a formar parte de la Empresa dentro del citado período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

El disfrute de las vacaciones para el personal de Postventa se realizará preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que se garantice adecuadamente el servicio en dichos meses.

Los turnos de vacaciones serán expuestos en el tablón de anuncios antes del 30 de abril, sin perjuicio de atenderse con anterioridad a esta fecha las peticiones que en este sentido pudieran producirse a nivel particular.

La retribución correspondiente a vacaciones se abonará incrementada con el

promedio de las primas de los tres meses anteriores al de su disfrute.

Artículo 8. Permisos retribuidos.

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

8.1 Por matrimonio:

- Del trabajador/a, 18 días naturales.
- De padres, hermanos o hijos: El día de la boda. Cuando el hecho ocurra fuera de la provincia y halla que realizar un desplazamiento al efecto, el día de permiso se incrementará a dos días.

8.2 Por divorcio del trabajador/a: Dos días hábiles.

8.3 Por fallecimiento:

- De cónyuge, padres o hijos: Cuatro días naturales.
- De hermanos: Dos días naturales.
- De abuelos y nietos: Un día natural.
- De padres, hermanos o hijos políticos: Un día natural.

Cuando el hecho ocurra fuera de la provincia y halla que realizar un desplazamiento al efecto, los permisos establecidos para cada supuesto se incrementarán un día.

8.4 Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento:

- De cónyuge o hijos: Tres días naturales.
- De padres, hermanos y afines hasta segundo grado: Un día natural.

Cuando el hecho ocurra fuera de la provincia y halla que realizar un desplazamiento al efecto, los permisos establecidos para cada supuesto se incrementarán un día.

8.5 Por intervención quirúrgica sin internamiento de cónyuge o hijos:

- Un día natural.

8.6 Por paternidad natural o adoptiva:

- Tres días naturales, de los que al menos dos, serán hábiles.

8.7 Por traslado de domicilio: Un día natural.

8.8 Por citación oficial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables, y/o judicial, mediante presentación del oportuno Boletín de citación, salvo que pueda resarcirse de la pérdida de retribución y siempre que no resultase penalmente culpable:

- El tiempo indispensable.

8.9 Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocidos:

- El tiempo indispensable.

8.10 Por asistencia a consulta médica del Servicio Andaluz de Salud, debidamente justificada:

- El tiempo indispensable.

8.11 Por lactancia de un hijo menor de 9 meses de edad, las empleadas tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La madre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal con la misma finalidad.

8.12 Por cada tres meses de desplazamiento continuado:

- Cuatro días laborables en el domicilio de origen, que podrán sustituirse de acuerdo con el interesado, por cualquier otra fórmula de descanso al final del desplazamiento o viajes pagados por la empresa al domicilio de origen en fines de semana.

8.13 En caso de fallecimiento de un compañero o de sus padres, cónyuge o hijos, podrá asistir al sepelio una comisión.

De concurrir circunstancias excepcionales y sólo en aquellos casos que a juicio de la Dirección pudieran hacer insuficientes en algunos casos los días de permiso previstos para cada supuesto, o en casos de supuestos distintos a los específicamente contemplados en ese convenio, la Dirección de Recursos Humanos podrá autorizar la ampliación de dichos períodos o la concesión de soluciones alternativas, por el tiempo que juzgue necesario en cada caso en función de dichas circunstancias.

Artículo 9. Salarios.

Los salarios del personal afectado por este Convenio se incrementarán de la siguiente manera:

Año 2006: I.P.C. real más 1,00 punto.

Año 2007: I.P.C. real más 1,00 punto.

Año 2008: I.P.C. real más 1,00 punto.

Año 2009: I.P.C. real más 1,00 punto.

Año 2010: I.P.C. real más 1,00 punto.

Se adjuntan tablas salariales como Anexo número 1.

Los incrementos salariales correspondientes a los años 2006 y 2007 se encuentran abonados en su totalidad.

Durante los años 2008 y 2009 los importes establecidos para las guardias y el servicio 24 horas no tendrán incremento alguno. En el año 2010, los referidos importes se incrementarán en el mismo porcentaje que el sueldo.

Durante los años 2009 y 2010 se aplicará inicialmente el IPC previsto por el gobierno regularizándose el exceso o la diferencia de cada año tan pronto como se conozca el IPC Real.

En la nómina de cada mes se agrupará los conceptos que pueda marcar el Convenio Provincial, peligrosidad, más complemento en un único concepto que denominamos «Sueldo Convenio».

Artículo 10. Horas extraordinarias.

El límite de horas máximo de horas extraordinarias será el que en cada momento señale la legislación vigente.

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria por parte del trabajador, salvo que hayan de realizarse por causas de fuerza mayor, en cuyo caso resultarán de realización obligatoria.

Los diversos casos de fuerza mayor serán determinados por el responsable correspondiente, en unión con el Comité de Empresa, cuya misión será analizar las causas que originan dichas horas.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio tuvieran que realizar dos horas extraordinarias o de trabajos especiales dentro de la jornada continua o en el horario general (siempre y cuando el tiempo de descanso sea menor del habitual), se les abonarán el importe correspondiente al concepto comida del artículo dietas. El importe de las horas extras queda reflejado en las tablas salariales (Anexo 1).

Artículo 11. Pagas extraordinarias.

El personal de la Delegación de Sevilla percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose en los meses de junio y diciembre.

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en el que se devenguen, calculándose para cada trabajador, en función de los siguientes conceptos: Sueldo total según tablas + Antigüedad.

Artículo 12. Complemento pagas extras operarios.

Para el personal operario se establece un complemento por cada una de las pagas de 128,51 euros, que se abonan juntamente con las mencionadas pagas en los meses de junio y diciembre. El personal que cause baja en la Empresa no tendrá derecho a este complemento.

Artículo 13. Gratificación sobre beneficios.

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

- Año 2008: $C = 6'5 \times B$

100 x P

- Año 2009: $C = 6'5 \times B$

100 x P

- Siendo: C = Cantidad bruta a percibir.

B = Beneficios netos auditados.

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

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse en alta en la Empresa a la fecha del cobro y estar en activo durante la totalidad del ejercicio económico. (1 de octubre a 30 de septiembre).

Artículo 14. Gratificación por no absentismo.

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo laboral y como estímulo, entre otros, para la consecución dicho logro, se establecen cuatro premios en metálico por valor de 35,33 euros. que se devengarán por trimestres vencidos y que se percibirán por una sola vez en cada uno de dichos trimestres, siempre y cuando durante ellos, el trabajador no tenga más de 1 día de ausencia parcial o total en jornada laboral por trimestre. En caso de tener 3 días de ausencia, no se tendrá derecho a percibir el premio anual. El trabajador que consiga premio en los cuatro trimestres, el valor total será de 201,80 euros. Estos premios se pagarán en el mes de abril.

Artículo 15. Primas.

Con el fin de aumentar la productividad y debido a la interrelación existente entre los técnicos y los sectores en cuanto a las incidencias y suplantación de unos sobre otros, el personal técnico de mantenimiento cobrará de acuerdo con la siguiente tabla: Índice de averías euros/mes

0,1	207,69
0,2	185,22
0,3	168,60
0,4	157,31
0,5	128,47

Para calcular el índice de averías, se dividirá el número de averías producidas en todos los aparatos de mantenimiento, entre el número de aparatos del parque de mantenimiento.

El personal de reparaciones y mantenimiento, siempre que tenga los conocimientos necesarios para tener un sector y este no le haya sido asignado por la empresa por causas al trabajador y mientras no haya tabla con tiempos, cobrará la cantidad media abonada en su delegación en ese mes como prima al personal de postventa.

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

Rendimiento	Tabla con incidencias EUR/H	Tabla sin incidencias EUR/H
60,00	0,59 euros	0,97 euros
61,00	0,63 euros	1,55 euros
62,00	0,67 euros	2,09 euros
63,00	0,72 euros	2,47 euros
64,00	0,76 euros	2,76 euros
65,00	0,81 euros	2,91 euros
66,00	0,98 euros	3,06 euros
67,00	1,16 euros	3,20 euros
68,00	1,34 euros	3,29 euros
69,00	1,51 euros	3,34 euros



70,00	1,68 euros	3,37 euros
71,00	1,86 euros	3,45 euros
72,00	2,03 euros	3,52 euros
73,00	2,21 euros	3,60 euros
74,00	2,39 euros	3,68 euros
75,00	2,56 euros	3,76 euros
76,00	2,61 euros	3,83 euros
77,00	2,65 euros	3,91 euros
78,00	2,70 euros	4,03 euros
79,00	2,74 euros	4,33 euros
80,00	2,78 euros	4,84 euros

Horas de Tablas de Montaje

Rendimiento = ----- X 60

Horas reales empleadas

Prima Rto/Euros = Euros/hora (según Rto. y Tabla) x número Horas reales empleadas.

Cuando el rendimiento obtenido sea superior a 80 Bedaux, se calculará la prima con las horas correspondientes al mencionado rendimiento, abonándose el resto de las horas ahorradas a razón de 14,70 euros/h. Esta cantidad se revisará en los años 2009 y 2010 en el mismo porcentaje que el sueldo (IPC + 1%).

Artículo 16. Antigüedad.

El personal con antigüedad anterior al 1.01.01, percibirá como máximo dos quinquenios, si bien, se respetará el número de quinquenios de aquellos trabajadores que en la fecha anterior percibirán más quinquenios; por lo tanto, los trabajadores que se hayan incorporado con posterioridad a la fecha anteriormente mencionada no devengará quinquenios.

Este concepto de antigüedad se incrementará en el mismo % que los sueldos.

Artículo 17. Dietas.

Todo trabajador que se desplace por cuenta de la Empresa, se registrará por las siguientes dietas:

Año 2008	
• Desayuno	2,64
• Comida	13,42
• Cena	12,80
• Hotel	*
• Varios (1)	3,24
• Total	32,10



(1) Sólo se tendrá derecho cuando se pernocte en el destino.

(*) El hotel (mínimo 2 estrellas) será reservado por la Empresa a partir del primer día de desplazamiento; caso de no ser así, la dieta completa será de 89,43 euros para el año 2008. Para el año 2009 se estará a lo que se establezca.

Los desplazamientos que se realicen fuera de la Jornada laboral, como consecuencia de «Cursos de Formación» o por realizar trabajos de montaje, se abonará el tiempo que se tarde como hora normal.

El personal perteneciente a montaje que utilice su vehículo para la realización del servicio percibirá, como compensación por la utilización del mismo en jornada de trabajo, las cantidades relacionadas en la siguiente tabla:





<i>Localidad</i>	<i>Importe euros</i>
Sevilla	5,00
Dos Hermanas	18,00
Camas	18,00
Alcalá de Guadaira	18,00
Rinconada, La	18,00
Utrera	30,00
Carmona	18,00
Mairena del Aljarafe	18,00
Estepa	30,00
Sanlúcar la Mayor	30,00
Marchena	30,00
Palacios y Villafranca, Los	30,00
Coria del Río	18,00
Algaba, La	18,00
Bollullos de la Mitación	18,00
Bormujos	18,00
Osuna	30,00
San Juan de Aznalfarache	18,00
Morón de la Frontera	30,00
Tomares	18,00
Alcala del Río	18,00
Mairena del Alcor	18,00
Gines	18,00
Salteras	18,00
Almensilla	18,00
Cabezas de San Juan, Las	30,00
Cantillana	30,00
Castilleja de la Cuesta	18,00
Écija	30,00
Gelves	18,00
Lebrija	30,00
Viso del Alcor, El	18,00
Brenes	18,00
Guadalcanal	30,00
Pilas	30,00
Villaverde del Río	18,00
Espartinas	18,00
Fuentes de Andalucía	30,00
Pedraza	30,00
Aznalcázar	30,00
Burguillos	18,00
Cazalla de la Sierra	30,00
Constantina	30,00
Lora del Río	30,00
Palomares del Río	18,00
Puebla del Río, La	18,00
Santiponce	18,00
Tocina	30,00
Alanís	30,00
Alcolea del Río	30,00
Arahal	30,00
Corrales, Los	30,00
Gilena	30,00
Lantejuela, La	30,00
Molares, Los	30,00
Olivares	18,00
Peñaflor	30,00
Puebla de Cazalla, La	30,00
Real de la Jara, El	30,00
Saucejo, El	30,00
Cañada Rosal	30,00

Esta tabla se mantendrá inalterable durante los años 2008 y 2009. A partir del

año 2010, se revisará en el mismo porcentaje que el sueldo.

Artículo 18. Vehículos.

Los trabajadores que utilicen un vehículo de la Empresa, percibirán en concepto de «prima vehículo», la cantidad de 61,66 euros por 11 meses.

Los conceptos para valorar dicha prima, son los siguientes:

- a) Cuidado con el vehículo.
- b) Grado de utilización.
- c) Accidentes.
- d) Mantenimiento.
- e) Cumplimiento de las obligaciones en cuanto a documentación del vehículo, partes de accidente, etc.

Esta prima no se abonará a los trabajadores que ingresen a partir del 1.02.02.

El personal que utiliza su vehículo para el servicio de la Empresa, percibirá los siguientes conceptos:

- a) Fijo de 148,70 euros.
- b) Importe combustible previa justificación.
- c) Importe del seguro obligatorio frente a terceros.

Artículo 19. Guardias.

Se garantiza la prestación de los siguientes servicios de guardias con personal cualificado (categoría de oficial) y suficiente para ello, tal y como se viene realizando actualmente en cuanto a la atención exclusivamente hacia aquellos avisos producidos en dichas guardias o hacia los que no hubiera dado tiempo su resolución el día anterior a la misma.

Un servicio de guardia para los sábados no festivos, con el siguiente horario: de 9.00 a 14.00 horas.

La guardia de sábado, será de carácter forzoso y rotativa entre todos los técnicos de postventa de ambas delegaciones, menores de 60 años, y será de carácter voluntaria para los técnicos de postventa de 60 o más años. Esta guardia se realizará por cuatro técnicos, si bien la Dirección de la Empresa en uso de sus facultades de organización, puede variar su número previa consulta a los

Representantes de los Trabajadores, si las circunstancias del trabajo así lo aconsejaran.

La guardia de sábado podrá ser intercambiable entre los técnicos siempre que se indiquen dichos cambios con la antelación suficiente a las mismas.

Por este servicio de guardia cada trabajador que la ejecute percibirá la cantidad de 83,33 euros para el año 2008. Ver Anexo II.

Dos servicios de guardias para los festivos con los siguientes horarios: De 09.00h. a 14.00 y de 14.00 a 19.00 horas.

Las guardias de festivos serán únicamente de carácter voluntario y serán realizadas por uno o más técnicos en cada turno a tenor de la carga de trabajo puntual, siendo la Dirección de la Empresa en uso de sus facultades de organización la que decida en cada caso.

Por cada uno de estos servicios de guardias cada trabajador que la ejecute percibirá la cantidad de 120,85 euros para el año 2008. Ver Anexo II.

Un servicio de 24 horas de carácter general de lunes a domingo incluido festivos con el siguiente horario:

De lunes a jueves de 22:00 a 6:00 y viernes de 22:00 a 9.00 horas del sábado y desde las 14:00 del sábado hasta las 06.00 horas del lunes. Caso de que hubiera uno o más festivos en la semana de localización el horario del servicio de 24 horas abarcará además todo lo que no cubren las guardias de días festivos.

Por este servicio de localización se percibirá un fijo de 300 euros más 50 euros por cada festivo que caiga en dicha semana de localización. Los avisos atendidos en dicho horario se pagarán a razón de 24 euros la asistencia por cada aparato, siempre y cuando estén localizados en Sevilla capital o en su inmediata periferia. Todo lo que no sean estas asistencias, los 24 euros se sumarán a las horas extraordinarias correspondientes a las que hubiera lugar en concepto de desplazamiento.

Dicho servicio de localización será de carácter obligatorio para el personal que haya entrado en la Empresa con posterioridad al 1 de enero de 1995 y voluntario para el resto de la plantilla. El personal de nuevo ingreso hará este servicio de guardias en un periodo no superior a un año y medio desde la fecha de su ingreso para lo cual la Empresa dotará a este personal de la formación correspondiente.

El personal que se comprometa a hacer este servicio de guardia de forma voluntaria, adquirirá un compromiso de un año renovable.

Este servicio de localización lo realizarán dos técnicos en horario compartido. El

personal de horario general que tenga la semana de localización podrá, con el aviso correspondiente a su Jefe de Servicio con la antelación suficiente, acogerse al horario de tarde.

Artículo 20. Promoción profesional.

Los trabajadores vinculados por el presente Convenio, tendrán derecho a la promoción profesional y económica dentro de la Empresa y a que ésta se regule garantizando los principios constitucionales de igualdad de trato y no discriminación, por lo que no se podrán aplicar criterios y/o condiciones que excluyan a ningún particular ni colectivo, salvo los determinados por la función profesional.

Todo el personal técnico de Postventa que ingrese en la Empresa se incorporará, como mínimo, con la categoría de Especialista

B. Transcurridos seis meses promocionará automáticamente a Especialista A. La permanencia en esta categoría será como máximo de un año. En cualquier caso, en el momento en que sea responsable de un sector y/o realice guardias, o efectúe un montaje, pasará automáticamente a la categoría de Oficial de 3.ªB, como mínimo.

Se reconocen únicamente las siguientes categorías:

— Operarios:

o Oficial de 1.ª

o Oficial de 2.ª

o Oficial de 3.ª A.

o Oficial de 3.ª B.

o Especialista A. Esta categoría se tendrá durante un plazo máximo de 1 año.

o Especialista B. Esta categoría se tendrá durante un plazo máximo de 6 meses.

12 Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Número 292 Sábado 19 de diciembre de 2009

— Administrativos:

o Oficial de 1.ª A.

o Oficial de 1.ª B.



o Oficial de 2.ª A.

o Oficial de 2.ª B.

o Auxiliar Administrativo A.

o Auxiliar Administrativo B.

Artículo 21. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un 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 si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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.

5. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 periodo de



excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando el trabajador 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

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

Artículo 22. Premio 25 años.

Cuando un trabajador cumpla 25 años de servicio ininterrumpidos en esta Empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en 90 días (sueldo total según tablas, más antigüedad). Este premio no se abonará al personal que haya ingresado en esta Empresa a partir de 1.01.99.

Artículo 23. Código de conducta.

Se aplicará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Sevilla y Disposiciones Legales Vigentes.

Artículo 24. Comité de empresa.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Cada componente dispondrá de 15.00 horas mensuales para realizar la actividad sindical correspondiente.

Las horas podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, siendo

para ello necesario solicitarlo previamente a la dirección la cual podrá autorizarlo o no por periodos anuales. Queda autorizada por la dirección la citada acumulación para el año 2009.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por la empresa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c. Sobre las previsiones de la empresa de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre

mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b. Las reducciones de jornada.

c. El traslado total o parcial de las instalaciones.

d. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e. Los planes de formación profesional en la empresa.

f. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a. Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del E.T.

3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en la Ley de Procedimiento Laboral.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

Artículo 25. Comité de seguridad y salud.

Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Tendrá las competencias y facultades establecidas en la legislación vigente en cada momento.

La función del Comité, entre otras, es el control de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de seguridad y salud de los trabajadores.

Tendrá derecho a la información relacionada con la salud y seguridad de los trabajadores, podrá visitar instalaciones donde estén trabajando los compañeros, investigará los accidentes, etc.; con el fin de hacer propuestas para solucionar los posibles problemas.

El Comité tiene la potestad de:

- a) Acompañar a los Técnicos para la valoración y control de los riesgos laborales.
- b) Acompañar a los Inspectores de Trabajo en sus visitas a las distintas obras o centros de trabajo.
- c) Investigar las circunstancias en que se haya producido los accidentes.
- d) Formación en materia preventiva.

En caso de que alguno de sus componentes no fuese miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito horario de 8 mensuales.

Artículo 26. Seguro de vida y accidentes.

La Empresa suscribirá una póliza de seguros de vida y accidentes para estos casos, consistente en los siguientes capitales para el año 2008:

- a) 15.866 euros. en caso de fallecimiento por causas naturales.
- b) 27.767 euros. en caso de fallecimiento por accidente.
- c) 31.732 euros. en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

Artículo 27. Enfermedad/accidente.

En caso de baja por enfermedad o accidente, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua hasta el 100% del total del sueldo, según tablas, más antigüedad.

Cuando la baja en I.T., en caso de enfermedad supere los treinta días, se abonará a partir del día 31 la prima de producción (promedio de los 3 meses anteriores a la baja).

Artículo 28. Periodo de prueba.

Se acuerda un período de prueba, cuya duración será de 6 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 titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional Reglada) y de un mes para titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada).

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

Disposición final primera.

Comisión paritaria.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen plantearlos ante la Comisión Paritaria. Recibida la convocatoria las partes se comprometen a reunirse en el plazo de siete días. Esta comisión estará formada por los miembros que se especifican a continuación:

- Por la Representación de la Dirección:

Don Juan A. Pacheco Molina.



Don Javier Rodrigo Hernández.

- Por el Comité de Empresa:

Don Víctor Navarrete Domínguez.

Don Fernando Gil Izquierdo.

Una vez agotado el trámite de la Comisión Mixta Paritaria las partes se remiten a lo establecido en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) para la resolución de los conflictos colectivos y determinados conflictos individuales.

En base a los acuerdos aquí adoptados los componentes de la Comisión Negociadora deciden enviar este texto a la Autoridad Laboral a los efectos legales oportunos.

El comité de empresa.—La dirección.





Anexo I Tablas salariales

Categoría	Nivel	Sueldo base	Plus puntualidad	Complemento empresa	Total día	Hora normal	Hora extra
-----------	-------	-------------	------------------	---------------------	-----------	-------------	------------

Año 2006.

Operarios:

Oficial 1. ^a	-	23,93 euros	3,27 euros	17,40 euros	44,61 euros	10,71 euros	17,42
Oficial 2. ^a	-	23,70 euros	3,27 euros	15,71 euros	42,68 euros	10,25 euros	16,62
Oficial 3. ^a	A	22,48 euros	3,12 euros	11,16 euros	36,76 euros	8,82 euros	15,92
Oficial 3. ^a	B	22,48 euros	3,12 euros	9,54 euros	35,15 euros	8,44 euros	14,21
Especialista	A	22,46 euros	3,16 euros	7,62 euros	33,25 euros	7,97 euros	13,75
Especialista	B	22,46 euros	3,16 euros	6,05 euros	31,68 euros	7,60 euros	13,43

Nota: Los pluses que pudieran corresponder se calcularán con el % que corresponda sobre el sueldo base.

Administrativos:

Oficial 1. ^a	A	825,44 euros	115,18 euros	742,95 euros	1.683,57 euros	13,31 euros	20,87
Oficial 1. ^a	B	825,44 euros	115,18 euros	652,05 euros	1.592,66 euros	12,60 euros	19,75
Oficial 1. ^a	C	825,44 euros	115,18 euros	487,29 euros	1.427,90 euros	11,29 euros	17,71
Oficial 2. ^a	A	764,48 euros	108,61 euros	391,21 euros	1.264,30 euros	10,00 euros	15,67
Oficial 2. ^a	B	764,48 euros	108,61 euros	274,73 euros	1.147,82 euros	9,08 euros	14,27
Auxiliar	A	688,69 euros	9,48 euros	345,30 euros	1.043,47 euros	8,25 euros	12,94
Auxiliar	B	688,69 euros	9,48 euros	235,46 euros	933,63 euros	7,38 euros	11,58

Año 2007.

Operarios:

Oficial 1. ^a	-	25,18 euros	3,44 euros	18,30 euros	46,93 euros	11,27 euros	18,33
Oficial 2. ^a	-	24,94 euros	3,44 euros	16,52 euros	44,90 euros	10,78 euros	17,48
Oficial 3. ^a	A	23,65 euros	3,28 euros	11,74 euros	38,67 euros	9,28 euros	16,74
Oficial 3. ^a	B	23,65 euros	3,28 euros	10,04 euros	36,98 euros	8,87 euros	14,95
Especialista	A	23,63 euros	3,33 euros	8,02 euros	34,98 euros	8,39 euros	14,47
Especialista	B	23,63 euros	3,33 euros	6,37 euros	33,32 euros	8,00 euros	14,13

Nota: Los pluses que pudieran corresponder se calcularán con el % que corresponda sobre el sueldo base.

Administrativos:

Oficial 1. ^a	A	868,36 euros	121,17 euros	781,58 euros	1.771,11 euros	14,00 euros	21,95
Oficial 1. ^a	B	868,36 euros	121,17 euros	685,95 euros	1.675,48 euros	13,25 euros	20,78
Oficial 1. ^a	C	868,36 euros	121,17 euros	512,63 euros	1.502,16 euros	11,88 euros	18,63
Oficial 2. ^a	A	804,23 euros	114,26 euros	411,56 euros	1.330,04 euros	10,52 euros	16,49
Oficial 2. ^a	B	804,23 euros	114,26 euros	289,01 euros	1.207,50 euros	9,56 euros	15,01
Auxiliar	A	724,50 euros	9,97 euros	363,26 euros	1.097,73 euros	8,68 euros	13,61
Auxiliar	B	724,50 euros	9,97 euros	247,71 euros	982,18 euros	7,76 euros	12,18

Año 2008.

Operarios:

Oficial 1. ^a	-	25,78 euros	3,53 euros	18,74 euros	48,05 euros	11,54 euros	18,77
Oficial 2. ^a	-	25,53 euros	3,53 euros	16,92 euros	45,98 euros	11,04 euros	17,90
Oficial 3. ^a	A	24,22 euros	3,36 euros	12,02 euros	39,60 euros	9,50 euros	17,15
Oficial 3. ^a	B	24,22 euros	3,36 euros	10,28 euros	37,86 euros	9,09 euros	15,31
Especialista	A	24,20 euros	3,41 euros	8,21 euros	35,82 euros	8,59 euros	14,81
Especialista	B	24,20 euros	3,41 euros	6,52 euros	34,12 euros	8,19 euros	14,47

Nota: Los pluses que pudieran corresponder se calcularán con el % que corresponda sobre el sueldo base.

Administrativos:

Oficial 1. ^a	A	889,20 euros	124,07 euros	800,34 euros	1.813,62 euros	14,34 euros	22,48
Oficial 1. ^a	B	889,20 euros	124,07 euros	702,42 euros	1.715,69 euros	13,57 euros	21,27
Oficial 1. ^a	C	889,20 euros	124,07 euros	524,93 euros	1.538,21 euros	12,16 euros	19,07
Oficial 2. ^a	A	823,53 euros	117,00 euros	421,43 euros	1.361,96 euros	10,77 euros	16,88
Oficial 2. ^a	B	823,53 euros	117,00 euros	295,95 euros	1.236,48 euros	9,79 euros	15,37
Auxiliar	A	741,89 euros	10,21 euros	371,97 euros	1.124,07 euros	8,89 euros	13,94
Auxiliar	B	741,89 euros	10,21 euros	253,65 euros	1.005,75 euros	7,95 euros	12,47

Categoría	Nivel	Sueldo base	Plus puntualidad	Complemento empresa	Total día	Hora normal	Hora extra
-----------	-------	-------------	------------------	---------------------	-----------	-------------	------------

Año 2009.

Operarios:

Oficial 1. ^a	-	26,56 euros	3,63 euros	19,30 euros	49,49 euros	11,88 euros	19,33
Oficial 2. ^a	-	26,30 euros	3,63 euros	17,43 euros	47,36 euros	11,37 euros	18,44
Oficial 3. ^a	A	24,95 euros	3,46 euros	12,38 euros	40,79 euros	9,79 euros	17,66
Oficial 3. ^a	B	24,95 euros	3,46 euros	10,59 euros	39,00 euros	9,36 euros	15,77
Especialista	A	24,92 euros	3,51 euros	8,46 euros	36,89 euros	8,85 euros	15,26
Especialista	B	24,92 euros	3,51 euros	6,72 euros	35,15 euros	8,43 euros	14,91

Nota: Los pluses que pudieran corresponder se calcularán con el % que corresponda sobre el sueldo base.

Administrativos:

Oficial 1. ^a	A	915,88 euros	127,80 euros	824,35 euros	1.868,03 euros	14,77 euros	23,16
Oficial 1. ^a	B	915,88 euros	127,80 euros	723,49 euros	1.767,16 euros	13,98 euros	21,91
Oficial 1. ^a	C	915,88 euros	127,80 euros	540,68 euros	1.584,35 euros	12,53 euros	19,65
Oficial 2. ^a	A	848,24 euros	120,51 euros	434,08 euros	1.402,82 euros	11,09 euros	17,39
Oficial 2. ^a	B	848,24 euros	120,51 euros	304,83 euros	1.273,58 euros	10,08 euros	15,83
Auxiliar	A	764,15 euros	10,52 euros	383,13 euros	1.157,80 euros	9,15 euros	14,36
Auxiliar	B	764,15 euros	10,52 euros	261,26 euros	1.035,92 euros	8,19 euros	12,85



Andalucía

Thyssenkrupp Elevadores, S.A.

BOP , 19 de diciembre del 2009

Página 25 de 25

