

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21914 *Resolución de 9 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Kone Elevadores, SA.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Kone Elevadores, SA (código de convenio n.º: 90102592012017), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2023 de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

III CONVENIO COLECTIVO DE KONE ELEVADORES, SA

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la dirección de la empresa Kone Elevadores, SA y las secciones sindicales de los sindicatos mayoritarios representados en la empresa, esto es, CC. OO y UGT, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio se aplica a toda la plantilla de la empresa Kone Elevadores, SA que presten servicios en la misma, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se aplica en todo el territorio del Estado Español y a todos los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El Presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 con independencia de la fecha de publicación en el BOE, siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta

el 31 de diciembre de 2025 salvo lo estipulado en el artículo 10.3, sobre la entrada en vigor de los precios y organización del servicio 24 horas.

Si con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o prorrogado no se hubiera denunciado por ninguna de las partes, el presente convenio quedará prorrogado tácitamente. En tanto en cuanto no se pacte un nuevo convenio estará vigente el actual en la totalidad de sus artículos en los mismos términos.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio en el último mes de su vigencia inicial o prorrogada, mediante comunicación escrita al resto de las partes y a la Autoridad Laboral. La parte receptora de la denuncia accederá a la nueva negociación, que se desarrollará por los cauces legales.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento en su totalidad.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Operará la compensación y absorción cuando las retribuciones realmente abonadas, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los/as trabajadores/as que las fijadas en el orden normativo y convencional que pudiera resultar aplicable. Salvo lo pactado en las cláusulas de revisión salarial para 2022, 2023, 2024 y 2025.

Artículo 8. *Incapacidad temporal.*

Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal las debidas a enfermedad común o profesional y accidente de trabajo, mientras el/la trabajador/a reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, en los términos establecidos legalmente.

En caso de enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional, cuando una persona trabajadora tenga derecho según ley a la prestación de incapacidad temporal, la empresa complementará la misma hasta el 100% exclusivamente sobre el salario fijo, desde el primer día siempre y cuando no se hayan producido otras bajas (por la misma causa o diferente) en los seis meses anteriores. En estos casos, es decir, si se produce una nueva baja (por la misma causa o diferente) dentro de este periodo de seis meses, se complementará desde el sexto día y no desde el primero.

En caso de hospitalización siempre se complementará el 100% desde el primer día, e igualmente sobre el salario fijo exclusivamente.

En caso de riesgo durante el embarazo, debidamente certificado por médico especialista, la empresa complementará hasta el 100% de la prestación desde que se emita el correspondiente parte médico de baja por parte del servicio público o Mutua correspondiente.

Para el supuesto de que el índice de absentismo (medido con los parámetros definidos por Kone) aumente de un mes a otro en un porcentaje de un 0,3%, la Comisión Paritaria del Convenio deberá analizar la situación en el plazo de una semana.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, la empresa dejará de abonar el complemento a aquellas personas que hayan estado de baja en dicho periodo, salvo situaciones de gran enfermedad (Enfermedad grave que a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales necesita de la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida), accidente laboral o ingreso hospitalario.

Artículo 9. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros está constituido por nueve miembros siguiendo un criterio proporcional de los sindicatos según los resultados electorales conseguidos y, a efectos de este Convenio, se toma como referencia la situación sindical y de representación actual.

Se establece como sede del Comité Intercentros la de Kone Elevadores, S.A en Madrid. Dicho Comité, salvo circunstancias extraordinarias, se reunirá dos veces al año con comunicación previa a la dirección de RRHH.

El Comité Intercentros tendrá competencia para recibir información y participar en las negociaciones exclusivamente sobre aquellas decisiones empresariales que afecten al menos a dos provincias o a aquéllas que no tengan RLT. Las decisiones que afecten sólo a delegaciones o centros de trabajo seguirán siendo competencia de los comités de empresa o delegados locales.

En lo relativo al criterio horario los miembros del Comité Intercentros tendrán un crédito de 15 horas adicionales y no acumulables, a las que ya tienen como miembro de la RLT, siempre que coincida la doble condición de miembro de comité de empresa y miembro de Comité Intercentros.

Artículo 10. *Disponibilidad (servicio 24 horas).*

10.1 Se garantiza la prestación del Servicio de Disponibilidad con personal voluntario, suficiente y cualificado para ello, de la misma forma que se viene realizando actualmente.

Si los/as trabajadores/as de cualquier zona deciden abandonar la voluntariedad del servicio de disponibilidad, deberán preavisar con un plazo mínimo de cuatro meses, con el fin de que la empresa pueda organizar adecuadamente el servicio.

Dado que los compromisos con los clientes implican la necesidad de cubrir con carácter permanente e inexcusable los servicios de atención de averías, y disponibilidad, ambas partes se comprometen a garantizar en todo momento la cobertura de estos servicios conforme a lo establecido en el presente artículo, procurando siempre que exista un número de trabajadores/as suficiente para realizar el servicio. La organización del servicio será siempre responsabilidad de la dirección de la empresa.

10.2 La jornada de disponibilidad será voluntaria para aquellos/as trabajadores/as que en la actualidad la están realizando y para los/as trabajadores/as que forman parte de la plantilla y decidan acogerse a ella de forma voluntaria.

No obstante, lo anterior, para las nuevas contrataciones, existirá un periodo de obligatoriedad de 36 meses desde la contratación de la persona trabajadora, a partir de dicho periodo será voluntario como para el resto de la plantilla.

En todos los casos se respetarán los descansos mínimos legales.

10.3 Las condiciones reguladas en el presente artículo, comenzaran a aplicarse con efectos retroactivos desde 1 de enero de 2023.

No obstante, existen algunos acuerdos locales sobre la prestación del servicio de disponibilidad que seguirán rigiéndose por las condiciones pactadas, se trata de Vizcaya, Navarra, San Cugat, Barcelona y Salamanca y, a su vencimiento, los trabajadores/as afectados de cada acuerdo, si no se logra uno nuevo, podrán optar por:

- Abandonar la jornada de disponibilidad, preavisando según los acuerdos locales, con el fin de que la empresa pueda reorganizar el servicio.
- Comenzar a regirse por las condiciones recogidas en el presente artículo.

10.4 Existen unos condicionantes del mercado que obligan a nuestra organización a la prestación del servicio de disponibilidad y ambas partes son conscientes de la importancia que tiene la correcta prestación de este.

10.5 Este servicio consistirá en estar disponible y localizable para atender las llamadas y resolver avisos que le sean transmitidos a cada persona trabajadora, que preste el servicio semanalmente.

10.6 El Servicio se prestará en cada zona de guardias, preferentemente por los trabajadores del Turno de Tarde, de forma semanal, y rotativo con la frecuencia que permita el número de trabajadores adscritos al servicio en cada zona, garantizándose los descansos mínimos legales y los pactados en este convenio. La persona trabajadora adscrita a esta modalidad y que entra en turno de disponibilidad, podrá ser requerido para solucionar los avisos en los horarios y rotaciones que existan establecidas en cada momento.

10.7 Las personas trabajadoras que estén en disponibilidad, cubrirán, dentro de las condiciones económicas que se expondrán a continuación, la atención de los avisos semanales que puedan surgir en sus zonas con los mismos criterios que en la actualidad, a excepción de las zonas de más de 1000 Unidades, que cubrirán dentro del precio fijado únicamente los cinco primeros avisos, cobrando desde el sexto, inclusive, en adelante la cantidad de 42 euros, brutos por cada aviso atendido.

Para estas zonas de más de 1.000 Unidades, se abonarán aquellos avisos que se produzcan entre las 00:00 h y las 6:00 h, siempre y cuando no se llegue al límite de 5 avisos establecidos, es decir el aviso nocturno entra también dentro de los 5 primeros avisos remunerados con el precio de la zona.

10.8 Se crean cinco criterios diferentes para el abono de la disponibilidad según el número de unidades y las condiciones de atención de disponibilidad, en cada momento. (Ver tabla n.º 1) Para el cálculo de unidades de cada criterio de disponibilidad, se tendrán en cuenta los ascensores, escaleras mecánicas y puertas automáticas. Los trabajadores/as percibirán las cantidades que se exponen en este artículo, según las unidades de la zona donde presten sus servicios.

10.9 Ambas partes tratarán de evitar, siempre que se pueda, la realización de la guardia de una persona trabajadora atendiendo dos zonas simultáneamente, incluso en supuestos de que la causa de cubrir dos zonas sea por la baja laboral o incapacidad temporal de otro compañero/a. Para la atención de la zona con problemas para la asignación inicial se tomará como primera posibilidad la voluntariedad como hasta ahora, la segunda que lo cubra el siguiente del turno rotativo que no implique la realización de dos guardias seguidas, y solo excepcionalmente se deberán atender las dos zonas por un único técnico, en este caso cobrará los precios acordados para cada zona acumuladamente y los avisos que a cada zona le correspondan.

Se creará un listado de voluntarios que potencialmente pudieran prestar el servicio para la cobertura de estas circunstancias excepcionales. Para las zonas en las que se considera el sábado como laborable, la persona que realice la sustitución o suplencia percibirá ese sábado como un día festivo.

10.10 Las horas de trabajo invertidas en los avisos de situaciones de emergencia (no en los avisos habituales), no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, al entender que estos avisos son realizados para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, según el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Dado que estamos ante un sector laboral, muy característico en el que, como empresa de servicios de mantenimiento de aparatos elevadores, tenemos que someternos en la organización del trabajo a las necesidades de nuestros clientes, y que esto influye de manera decisiva en los horarios de trabajo que hay que prestar 365 días al año y 24 horas al día, se acuerda que las personas que entren en los turnos de disponibilidad se encuentran realizando jornadas especiales de trabajo a turnos, según el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Todas las personas trabajadoras que entren a los turnos de disponibilidad deberán cumplir los descansos mínimos legalmente establecidos.

10.11 Para el cálculo del precio, y dado que las unidades de las zonas pueden aumentar o disminuir de equipos, se calculará el tamaño de cada zona en enero y en julio de cada año, y se ajustarán en esas fechas los precios que corresponda en cada momento y desde dichas fechas. Si entre dichos periodos el número de equipos de cada zona cambia en +/- 20% sobre la situación anterior, se podrá revisar el cambio de tarifa fuera de las fechas mencionadas de enero y julio.

10.12 El siguiente precio se abonará a cada persona trabajadora por semana siempre que realice la semana completa de disponibilidad y atienda adecuadamente los avisos que reciba. Si no se realizara este servicio en semana completa, se abonará la parte proporcional realizada.

Para el cálculo del precio semanal de disponibilidad, que a continuación se asignan a cada zona, se han tenido en cuenta todos los detalles y extremos necesarios para prestar el servicio (tiempos, avisos.) Y por tanto incluyen la totalidad del precio por el servicio pactado.

Dada la peculiaridad geográfica y las complicadas comunicaciones de algunas zonas de la empresa, donde los desplazamientos dentro de la jornada de disponibilidad pueden requerir mayores tiempos, se aplicarán los siguientes criterios:

– Para el cálculo de las distancias que supongan el pago de desplazamientos se tendrá en cuenta la dirección del domicilio de la persona trabajadora o, si el/la trabajador/a se encontrase realizando un aviso previo, la de dicho aviso.

– Los importes por desplazamiento, a partir de los kilómetros acordados en esta tabla, se abonarán desde el primer aviso, independientemente del tipo de disponibilidad que se realiza en el centro de trabajo.

Tabla n.º 1. Kilómetros e importe de desplazamientos

Desplazamientos (km) todas zonas excepto País Vasco, Navarra y Sabadell	Precio - Euros
De 50 a 100 km.	27
De 100 a 150 km.	50
De 150 a 200 km.	72
Mas de 200 km.	94

– Si, como consecuencia de atascos, accidentes, etc., se produjese un aumento considerable del tiempo de desplazamiento al aviso, el/la trabajador/a lo comunicará lo antes posible al supervisor de guardia o a la persona que designe la empresa, y pasará al tramo superior.

Por los días de disponibilidad que coincidan con festivos nacionales o locales, de lunes a sábado, se abonará un plus de disponibilidad festivo en la cantidad de (Ver tabla n.º 2). No se abonará este plus en los domingos que coincidan con festivo por estar incluido en el precio global de la disponibilidad.

10.13 Las personas trabajadoras que permanezcan ininterrumpidamente desarrollando durante todo el año el servicio de disponibilidad, tendrán derecho a 6 horas/año, de libre disposición en el siguiente año, no pudiendo acumular su disfrute de un año para otro.

10.14 Multas: Los/as trabajadores/as son los/as responsables del pago de las multas por las infracciones en que pudieran incurrir con ocasión de la conducción de vehículos de la empresa.

No obstante, la empresa abonará las multas de aparcamiento exclusivamente (nunca de exceso de velocidad, ni sobrepasar señales de prohibido, ni semáforos, ni ninguna

otra de carácter análogo) que deriven de las personas trabajadoras que presten el servicio de disponibilidad y que estén resolviendo un rescate.

10.15 Los precios de disponibilidad aplicables, serán los recogidos en la siguiente tabla, denominada; «Tabla n.º 2» durante la vigencia del presente convenio y hasta nueva negociación de los mismos, es decir, no subirán ni bajarán durante la vigencia del convenio.

Tabla n.º 2

	Criterios por número de unidades	Importes 2023 a 2025
1.	1 a 250 unidades.	154 euros/semana.
2.	251 a 500 unidades.	243 euros/semana.
3.	501 a 750 unidades.	330 euros/semana.
4.	751 a 1.000 unidades.	420 euros/semana.
5.	más de 1.000 unidades.	346 euros/semana.
	Plus disponibilidad festivo.	124 euros/por festivo.
	Avisos para criterio 5, a partir del 5.º aviso.	42 euros/por aviso.

10.16 Tiempos de avisos: si el tiempo efectivo de reparación del aviso supera los 90 minutos, el supervisor deberá decidir si el técnico debe continuar con el mismo, abonando el resto del tiempo al precio de hora extra.

10.17 Cuando en un mismo domicilio haya más de un ascensor averiado se contabilizarán tantas salidas como ascensores averiados, siempre que todos sean debidamente atendidos.

10.18 Se permite el cambio de semana de disponibilidad entre compañeros, siempre que se preavise con una antelación mínima de 15 días, salvo casos de urgencia debidamente justificados, para que organizativamente sea posible.

10.19 El servicio en disponibilidad, si la organización lo permite podrá prestarse de lunes a las 00:00 horas hasta el domingo a las 24:00 horas, cubriendo todos los horarios fuera de la jornada de trabajo habitual, respetando los descansos legales establecidos

Artículo 11. *Distribución de la jornada y turnos.*

Se acuerda la distribución irregular de la jornada en los términos fijados actualmente en cada uno de los Convenios Colectivos provinciales o de Comunidad Autónoma que le correspondan a cada centro de trabajo.

Los turnos quedan regulados de la misma forma en que se están realizando en la actualidad, respetando siempre los descansos mínimos legales.

Artículo 12. *Jornada.*

La duración de la jornada máxima anual será de 1.752 horas, con la excepción temporal durante la vigencia del presente Convenio de País Vasco y Navarra que quedarán con 1.708 y 1.695 horas respectivamente

Artículo 13. *Descanso anual.*

Las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio disfrutarán de veintidós (22) días laborables de vacaciones con un periodo de devengo y disfrute dentro del año natural. Preferentemente en periodo estival y/o favoreciendo la conciliación de la vida laboral con la personal.

Las personas trabajadoras que por cualquier causa no hayan podido disfrutar sus vacaciones dentro del año natural lo harán necesariamente con fecha límite máxima de 31 de enero del año siguiente. En caso contrario se perderán.

No obstante lo anterior, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 14. *Calendario laboral.*

Entre los meses de diciembre y enero la empresa y la representación legal de los trabajadores elaborarán para cada centro de trabajo los calendarios en los que se establezcan los turnos y horarios de todas las personas trabajadoras, y se harán públicos.

Las horas de exceso de cómputo de jornada anual deben ser sustituidas por descanso y disfrutadas por el/la trabajador/a dentro del periodo de devengo de acuerdo con su superior jerárquico y fecha límite máxima de 31 de enero del año siguiente. En caso contrario se perderán.

Estas horas de exceso, transformadas en descanso, podrán disfrutarse siempre que el número de solicitudes no exceda del 10% de la plantilla de cada departamento o sector, salvo que no sea posible por necesidades del servicio o de la organización.

Artículo 15. *Protocolo de acoso laboral.*

El texto firmado el 17 de noviembre de 2011 sobre acoso laboral continúa teniendo ámbito nacional, el cual se adjunta como parte integrante del presente Convenio como anexo I.

La comisión paritaria creada durante la vigencia del I Convenio Colectivo del Kone Elevadores, SA, compuesta por un máximo de 4 miembros (2 por la empresa y 2 por la RLT) es la encargada de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en esta materia, habiendo aquélla sustituido a las anteriores comisiones paritarias de seguimiento del protocolo de acoso laboral creadas en ámbitos provinciales o superiores, las cuales desaparecieron.

Todos los miembros de la comisión paritaria ya sean empresa o personas trabajadoras, que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia, recibirán formación específica en materia de acoso.

Artículo 16. *Formación.*

Con objeto de promover la profesionalidad de las personas trabajadoras y la mejora permanente de la Formación Profesional, las partes consideran que las mismas debe orientarse a:

- A) Promover el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as.
- B) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- C) Adaptarse a los cambios motivados tanto por los procesos de innovación tecnológica, como para nuevas formas de organización del trabajo.

D) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad.

A las formaciones que se impartan, tendrá acceso todo el personal de la plantilla y aquellas personas que, encontrándose en situación de excedencia por motivos familiares lo soliciten, en los términos previstos por el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentros y la empresa asumen el análisis del Plan de Formación Anual. La empresa informará a la RLT con carácter previo a la redacción definitiva del mismo.

Artículo 17. *Régimen sancionador.*

Se estará a lo dispuesto por el Régimen Disciplinario regulado en el vigente artículo 62 a 66 del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE núm. 10, de 12 enero de 2022).

Se adjuntan los artículos citados como anexo II.

Artículo 18. *Licencias retribuidas, permisos.*

Se establecen las siguientes licencias retribuidas a las que los/as trabajadores/as tendrán derecho previo aviso y justificación, sin perjuicio de las establecidas legalmente en el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio:

a) Matrimonio, Unión con Pareja de Hecho: Dieciocho días naturales. No se podrá solicitar de nuevo la licencia retribuida por pareja de hecho, al menos hasta que no hayan transcurrido tres años de la anterior (salvo fallecimiento de la pareja que se acorta a un año). Si se ha disfrutado del permiso por pareja de hecho no se podrá disfrutar del mismo permiso por matrimonio con la misma persona (Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio).

b) Fallecimiento del Cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

1.º grado: Tres días en afinidad y consanguinidad.

2.º grado: Dos días en afinidad y consanguinidad.

Se establecen dos días más en caso de desplazamiento superior a 200 Kms.

c) Cinco días por Enfermedad Grave (definida según ley), hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella:

Dos días naturales más en caso de desplazamiento superior a 200 Kilómetros de su domicilio habitual.

El disfrute de los días puede ser discontinuo durante el tiempo de hospitalización.

d) Traslado (mudanza) de domicilio habitual: Un día laborable.

e) Nacimiento/Adopción: Este permiso queda regulado por la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores.

f) Ausencia por Parto Prematuro u Hospitalización tras parto: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 37. 7 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Matrimonios familiares (1.º grado) y hermanos/as: el día del evento.

h) Un día natural para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Consultas médicas: especialistas (tiempo necesario). Demás casos, incluyendo acompañamiento a familiares de 1.º grado que requieran atención, el tiempo imprescindible, siendo como máximo veintidós horas al año remuneradas, en el caso de necesidad el exceso de las veintidós horas no será remunerado.

j) Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Como anexo III se adjunta esquema explicativo de consanguinidad, afinidad y grados.

Artículo 19. *Licencias no retribuidas.*

Siempre con un preaviso mínimo de veinticuatro horas y con justificación por escrito posterior, los/as trabajadores/as podrán disfrutar de las licencias contempladas en este artículo y las actualmente vigentes en las leyes de igualdad y dependencia, concretamente:

- Asistencia a exámenes oficiales.
- Asistencia a matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
- Renovación de DNI, Pasaporte y Carnet de Conducir.

Artículo 20. *Beneficios sociales.*

1. Premio a los años de dedicación: aquellas personas trabajadoras que cumplan 25, 35 y 45 años recibirán un obsequio y una gratificación económica de 320 euros, 420 euros y 520 euros respectivamente.

2. Seguro Colectivo: la compañía mantendrá una póliza colectiva que asegure a todos las personas trabajadoras las contingencias de Fallecimiento, Gran Invalidez, Invalidez Permanente Total e Invalidez Permanente Absoluta por motivo de accidente de trabajo y enfermedades profesionales por importe de 32.000 euros.

3. Ayuda hijos con discapacidad:

3.1 La empresa, dota para esta ayuda de hijos menores con discapacidad, un presupuesto máximo anual para todo el colectivo de 10.000 €/brutos año (diez mil euros brutos al año).

3.2 Se consideran a los efectos del presente artículo hijos con discapacidad a los hijos/as de los/as trabajadores/as de hasta 14 años, que tengan diagnosticado por el organismo oficial correspondiente, una discapacidad mínima del 33%.

3.3 Los/as trabajadores/as que tengan hijos en la situación descrita anteriormente, tendrán derecho a participar de la presente ayuda, con una cuantía máxima de hasta 50 euros brutos/mes por hijo, con la siguiente peculiaridad:

3.4 Podrán solicitar la presente ayuda los solicitantes que reúnan los requisitos expuestos en el anterior apartado y cada año se distribuirá entre el número de solicitantes, si con el número de solicitantes se superara el valor de la bolsa anual máxima, se reducirá la cuantía mensual de los 50 euros mes/hijo, a la cantidad que resulte proporcional al número de solicitudes aceptadas.

3.5 Para la distribución y asignación de la presente ayuda, los solicitantes deberán en el mes de noviembre de cada año enviar una solicitud por escrito, al departamento de Recursos Humanos, a la que necesariamente deberán adjuntar el certificado oficial de discapacidad debidamente actualizado y vigente para el periodo que se solicite, la empresa comunicara su aceptación si reúne los requisitos, o solicitara la subsanación.

3.6 El abono de la ayuda se realizará en el mes de enero del año siguiente a la solicitud. La ayuda permanecerá vigente siempre que el certificado de discapacidad este

vigente y finalizará por cumplir la edad máxima, o por no estar vigente el certificado de discapacidad.

Artículo 21. *Movilidad funcional y geográfica.*

Se estará a los procedimientos internos de Kone en vigor desde el 1 de enero de 2011, que se adjuntan como anexo IV, además de lo establecido por los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Complemento personal de antigüedad.*

Con la entrada en vigor del I Convenio Colectivo Kone desapareció el derecho a generar más complemento personal de antigüedad, habiendo pasado las cantidades que se percibían por este concepto y/o su parte proporcional devengada hasta la fecha de entrada en vigor del I Convenio Colectivo de la empresa, a denominarse Complemento Personal.

Artículo 24. *Promociones.*

Previa propuesta del jefe/a inmediato, para la promoción de un empleado a un grupo/subgrupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado funciones del grupo/subgrupo superior.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan y que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

También las personas trabajadoras podrán optar de manera voluntaria a los puestos que oficialmente queden vacantes en la empresa y deberá seguir los sistemas de selección de carácter objetivo antes comentados.

La promoción de los/as trabajadores/as a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa.

Los representantes de los/as trabajadores/as, dentro de su ámbito de competencia, serán informados de los cambios conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Períodos de prueba.*

Se acuerdan los siguientes periodos de prueba:

- 6 meses para los grupos del 1 al 4.
- 3 meses para los grupos del 5 al 7.

Artículo 26. *Dietas y gastos.*

La empresa abonará en concepto de dieta: 12 euros para la comida, 18 euros para la cena y 4 euros para el desayuno. Si el hotel fuera necesario por las necesidades del servicio, se abonará también, siempre dentro de las políticas de hoteles que existan en cada momento en la compañía.

La empresa abonará igualmente aquellos gastos que sean superiores a las citadas cantidades siempre y cuando ese gasto superior sea debido a circunstancias extraordinarias y se justifique debidamente.

Se mantiene la media dieta que actualmente estén percibiendo los reparadores, mantenedores y montadores, para aquellos casos en los que no se pueda comer en el propio domicilio por necesidades del servicio y con autorización expresa del jefe/a inmediato, abonándose por la empresa en las mismas condiciones que actualmente.

Artículo 27. *Retribuciones.*

27.1 Tablas salariales.

Las tablas salariales. Salario Convenio Kone, aplicables a los/as trabajadores/as durante la vigencia del presente Convenio serán las establecidas en el anexo V.

La distribución del salario se realizará en 14 pagas para todos los/as trabajadores/as. Los conceptos retributivos del Convenio son exclusivamente los siguientes:

1) «Salario Convenio Kone»: incluye el importe bruto anual incluida la prorrata de pagas extraordinarias, para cada grupo/subgrupo profesional de acuerdo con la tabla anexa.

2) «Complemento Personal»: se corresponde con el anterior concepto de antigüedad.

3) «Plus Convenio»: incluye todos los pluses salariales o extrasalariales derivados de los distintos convenios que se venían aplicando hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

27.2 Retribución variable.

Sigue vigente el sistema de retribución variable para aquellos colectivos que no disponían de él anteriormente. Este sistema, cuyo funcionamiento, reglas y objetivos serán definidos anualmente por la compañía, tendrá los siguientes importes máximos a percibir:

- Técnicos/as: 1.200 euros máximos brutos anuales.
- Resto de personal: 650 euros máximos brutos anuales para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Se acuerda además crear una comisión informativa de 2 personas (1 por parte de la empresa y otra por parte de la RLT) a través de la cual la empresa informará periódicamente de la evolución de los objetivos establecidos por esta.

Para el devengo de estos objetivos cada año, se establecerán unos criterios, funcionamiento y reglas ponderando los objetivos generales de la compañía, más los individuales, que deberán ser aprobados por el superior inmediato.

27.3 Paga de beneficios.

Se crea para cada año de vigencia de este convenio, una paga de beneficios, para todas las personas trabajadoras de la compañía que hayan trabajado el año completo y estén de alta a 31 de diciembre de cada año, consistente en un importe anual bruto de cien euros (100 €), a abonar de una sola vez y a año vencido, en el (en el mes de febrero del año siguiente), siempre que Kone Ibérica alcance el R80 establecido en su presupuesto anual.

De forma excepcional para el año 2022, que ya ha vencido y en el que Kone Ibérica ha logrado alcanzar su objetivo de R80, se abonará esta paga en el mes siguiente a la firma definitiva del presente Convenio Colectivo.

Adicionalmente a la anterior paga, si Kone Ibérica supera en un 8% del R80 de su presupuesto anual, los/as trabajadores/as podrán percibir una paga de beneficios con los mismos criterios establecidos anteriormente de trabajar año completo y estar de alta a 31

de diciembre de cada año consistente en un importe anual bruto de 200 euros a abonar de una sola vez y a año vencido, en el mes de febrero del año siguiente.

27.4 Precio horas extraordinarias.

La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente, serán compensadas en metálico, salvo que por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora se pactara su disfrute en descanso.

Se incorpora como anexo VII, el acuerdo actualmente existente sobre importes de las horas extras.

Artículo 28. *Revisión salarial.*

Año 2022.

Para el año 2022 se incrementarán en un 4,5% los conceptos del presente convenio, es decir, Salario Convenio Kone, Complemento Personal y Plus Convenio, no pudiendo este incremento ser compensable y absorbible con otros conceptos salariales que el/la trabajador/a viniera percibiendo.

Se aplica tan solo efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2022 al 0,5% de subida de este año, al haber abonado la empresa el 4% restante en noviembre de 2022.

La tabla salarial 2022 anexa ya lleva incorporado el incremento del 4,5 % en el concepto Salario Convenio Kone sobre el del año 2021.

Año 2023.

Para el año 2023 se incrementarán en un 4,5 % los conceptos de convenio que se vinieran percibiendo el año anterior, es decir, Salario Convenio Kone, Complemento Personal y Plus Convenio, no pudiendo este incremento ser compensable y absorbible con otros conceptos salariales que el/la trabajador/a viniera percibiendo.

La tabla salarial 2023 anexa ya lleva incorporado el incremento del 4,5% en el concepto Salario Convenio Kone sobre el del año 2022.

Esta subida llevará efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023.

Año 2024.

Para el año 2024, desde el mes de enero de ese año, se incrementarán en un 2,2% los conceptos de convenio que se vinieran percibiendo el año anterior, es decir, Salario Convenio Kone, Complemento Personal y Plus Convenio, no pudiendo el incremento ser compensable ni absorbible con otros conceptos salariales fijos que el/la trabajador/a viniera percibiendo.

La tabla salarial 2024 anexa ya lleva incorporado el incremento del 2,2% en el concepto Salario Convenio Kone sobre el del año 2023.

Año 2025.

Exclusivamente y de forma extraordinaria para este año 2025, la empresa se obliga para aquellos/as trabajadores/as que en su estructura salarial tengan el concepto; «Mejora Voluntaria», a que antes de aplicar la subida de este año, consolidar 35 € (treinta y cinco euros) mensuales (14 pagas) de la mejora voluntaria y pasarlo al salario convenio Kone de cada trabajador y posteriormente proceder a aplicar la subida que se describe a continuación.

Para aquellos/as trabajadores/as que no dispongan en su estructura salarial de Mejora Voluntaria, y también de forma extraordinaria para este año 2025, la empresa deberá aumentar 35 € (treinta y cinco euros) mensuales (14 pagas), el Salario Convenio Kone, y después aplicará la subida salarial que se describe a continuación

Para el año 2025, desde el mes de enero de dicho año, se incrementarán en un 2,5% los conceptos de convenio que se vinieran percibiendo el año anterior, es decir, Salario

Convenio Kone, Complemento Personal y Plus Convenio, no pudiendo el incremento ser compensable ni absorbible con los conceptos salariales que el/la trabajador/a viniera percibiendo.

La tabla salarial 2025 anexa ya lleva incorporado el incremento del 2,5% en el concepto Salario Convenio Kone sobre el del año 2024.

Artículo 29. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

29.1 El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia y en el presente artículo.

29.2 En el marco de la adecuada gestión de la conciliación laboral y familiar, el teletrabajo es una herramienta que proporciona mayor flexibilidad a los/as empleados/as y permite desarrollar parte del trabajo en un ámbito distinto al de la compañía. No obstante, el empleado/a mantendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su contrato de trabajo con independencia del lugar donde realice la prestación.

29.3 La persona trabajadora que desee acceder a la modalidad de teletrabajo deberá solicitarlo por email al departamento de RRHH. Recibida la solicitud la dirección de la empresa valorará la misma y será facultad únicamente suya conceder o no el acceso. No obstante, todas las solicitudes efectuadas se le comunicarán a la representación legal de los trabajadores que corresponda a su centro y al interesado. El plazo para conceder o denegar la solicitud será de quince días laborales.

Concedida a la persona trabajadora la posibilidad de teletrabajar, éste deberá consensuar con su superior jerárquico el horario, los días/s, y resto de condiciones con el fin de asegurarse que el empleado/a podrá desarrollar sus funciones de la manera más adecuada coordinada con el resto del equipo.

El/la trabajador/a se compromete a destinar un espacio apropiado en su domicilio particular, o lugar temporalmente elegido, al uso de oficina que deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo.

En caso de que cambie de domicilio habitual deberá comunicarlo a la empresa inmediatamente.

29.4 El/la teletrabajador/a tendrá la obligación de acudir a las oficinas de la empresa o a aquellos otros centros de trabajo que la misma mantenga abiertos y en los que su presencia sea requerida con la periodicidad que al efecto le sea exigida por la empresa, si ésta es necesaria para la adecuada prestación de sus servicios y coordinación y asignación de sus funciones y tareas, o para la evaluación de cumplimiento de tareas u objetivos por parte del empleador, en el modo en que se determine por el superior o por la Dirección de la Empresa.

29.5 El/la teletrabajador/a tendrá los mismos derechos a acceder a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional que el resto de los/as trabajadores/as. La empresa deberá informarles de la existencia de puestos de trabajo para su mejora profesional o las vacantes para su desarrollo presencial en su puesto de trabajo.

29.6 Los equipos informáticos que se empleen para la realización del teletrabajo serán de la Empresa. La persona teletrabajadora tendrá acceso a la red de la Corporación, mediante una conexión VPN o la que corresponda en cada momento.

29.7 El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

29.8 La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa y de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa y de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta

al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición. La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

29.9 El desarrollo del Teletrabajo deberá ser sufragado o compensado por la empresa con una cantidad bruta de 30 €, treinta euros, por cada mes de trabajo, no abonándose el mes de vacaciones, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

29.10 Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

Artículo 30. *Prevención de riesgos laborales y código de conducta.*

Además de la legislación vigente, todos los/as trabajadores/as deberán cumplir con todos aquellos protocolos, Código de Conducta y normas de actuación existentes en la actualidad en materia de conducta, seguridad, salud y prevención de riesgos laborales. Se adjunta como, anexo VI al presente Convenio el Código de Conducta entregado a todos los/as trabajadores/as.

Continúa vigente el Comité Intercentros de Seguridad y Salud para la mejora de los planes preventivos que se creó con el I Convenio Colectivo de Kone Elevadores, SA.

Artículo 31. *Plan de igualdad.*

Durante la vigencia del I Convenio Colectivo de Kone Elevadores, SA se acordó el Plan de Igualdad de Kone Elevadores, SA y se creó el Comité de Igualdad de la empresa, con el mismo ámbito personal y territorial que el presente Convenio. Dicho Plan y dicha Comisión continúan vigentes, con su propia vigencia según lo acordado en aquel Plan.

A la fecha de firma del presente convenio, se encuentra abierta la mesa de negociación para la firma del segundo Plan de igualdad.

Artículo 32. *Comisión Paritaria para Resolución de Conflictos.*

Permanece vigente la Comisión Paritaria para Resolución de Conflictos constituida durante la vigencia del I Convenio Colectivo de Kone Elevadores, SA, a la que obligatoriamente y con carácter previo a la interposición de cualquier acción legal, habrá que someterse para resolver cualquier discrepancia de interpretación y/o aplicación del presente Convenio, constituida por 6 miembros (3 por cada parte) siguiendo un criterio proporcional de los sindicatos según los resultados electorales conseguidos, y a efectos de este Convenio se toma como referencia la situación sindical y de representación actual.

Con el fin de facilitar el desempeño de las funciones de la Comisión Paritaria, estará permitida la participación, con voz, pero sin voto, de los asesores tanto del Comité de Empresa como de la Dirección de la Empresa.

En cada reunión se designará al comienzo una persona moderadora con carácter rotativo. Asimismo, se designarán dos personas redactoras de actas, uno por cada parte.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria, ésta levantará Acta donde constarán los motivos de este, a la que se podrá adjuntar cuanta información sea de interés para el caso, si así lo considera conveniente cualquiera de sus miembros.

Para la mediación en los desacuerdos que se produzcan en la Comisión Paritaria, el procedimiento a seguir deberá ajustarse a lo siguiente:

1. La Comisión Paritaria, en su conjunto o cada una de las partes por separado, deberá comunicar por escrito al resto de miembros de la comisión con quienes estén en desacuerdo, una comunicación en la que se deje constancia, de forma clara y detallada, de las causas y motivos del desacuerdo, adjuntándole cuanta información pueda resultar de interés según la parte discrepante.

2. Una vez iniciado dicho expediente, se abrirá un plazo no superior a 15 días hábiles para efectuar las consultas y deliberaciones que puedan resultar necesarias, pudiendo convocarse a las reuniones que se estimen necesarias, dentro de dicho plazo.

3. Transcurrido el plazo de 15 días hábiles citado anteriormente y tanto si se logra acuerdo entre las partes como si no, la Comisión Paritaria deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones sometidas a debate.

4. Tanto si la respuesta de la Comisión Paritaria es negativa, como si hay silencio de ésta, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde el inicio de la controversia, se entenderá denegada la solicitud inicial, y las partes se someterán a los procedimientos establecidos en los artículos 82 y 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Inaplicación del convenio.*

Será necesario someterse al procedimiento expresamente previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en la actualidad para inaplicar las condiciones de trabajo que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Disposición transitoria. *Salario de nuevo ingreso.*

Se establece que el salario de ingreso mínimo, exclusivamente para las nuevas contrataciones será el de la tabla Kone que se aprueba en la firma de este Convenio. Si a la fecha de nueva contratación del/la trabajador/a, el convenio de la provincia donde se contrate establece un salario que esté por encima de estas tablas, Kone se compromete a que dicho/a trabajador/as alcanzará la misma tabla de referencia al final de la vigencia del convenio, salvo que el salario global con los complementos y los pluses del presente Convenio sea superior, en cuyo caso se aplicará la tabla, complementos y pluses pactados en el presente Convenio.

Disposición final primera.

En defecto de normas aclaratorias del presente Convenio Colectivo de Kone Elevadores SA, y exclusivamente en aquellas materias no incluidas en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE núm. 10, de 12 enero de 2022), y en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final segunda.

Las diferentes Comisiones y mesas de trabajo se celebrarán siempre que sea posible por medios audiovisuales digitales, no siendo necesario desplazarse geográficamente para ello. A tal fin la empresa dispondrá de salas y medios audiovisuales. Cuando se justifique la necesidad de reuniones presenciales la empresa lo autorizará.

Las reuniones mínimas y mesas de trabajo son:

1. Comité Intercentros: miembros: 9. Reunión semestral.
2. Comité Seguridad y Salud: miembros: 9. Reunión Semestral.
3. Comisión Paritaria de interpretación y resolución de Conflictos: miembros: 6 (3 RLT, 3 empresa). Según necesidad.

Relación de anexos que se adjuntan al presente Convenio y que forman parte de este:

- Anexo I. Protocolo de acoso laboral.
- Anexo II. Régimen disciplinario.
- Anexo III. Esquema expl de consanguinidad y afinidad.
- Anexo IV. Proc. interno Kone mov. geograf. y funcional.
- Anexo V. Tablas salariales 2022-2023-2024-2025.
- Anexo VI. Código de conducta Kone.
- Anexo VII. Precios horas extras.

ANEXO I

Protocolo de acoso laboral

1. Introducción

En cumplimiento de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, fundamentalmente artículos 9.2, 14 y 35.1; del Código de Conducta Comunitario relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (Rec. 92/131/CEE) de 27 de noviembre de 1991; del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres; de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, artículos 14, 15 y 16 y demás normativa vigente, la Dirección de la Empresa se compromete a promover unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el acoso laboral. Por tanto, manifiesta que no se tolerarán acciones o conductas de esa naturaleza y que serán consideradas como falta laboral, dando lugar a las sanciones correspondientes.

Todos los miembros de la Empresa tendrán la responsabilidad de asegurar un entorno laboral en el que no se permita ni tolere el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el acoso moral. Expresamente, el equipo directivo tendrá la obligación de garantizarlo con los medios a su alcance, dentro de las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Para ello, a través del presente protocolo, se arbitrarán los procedimientos específicos que prevengan y den cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

2. Objeto

Se creará una Comisión Paritaria encargada de aplicar el presente protocolo cuyo objeto será el de conseguir un ambiente exento de acoso, dirigido tanto a la prevención, en sus diferentes modalidades, como a la rápida solución de las reclamaciones que se puedan generar, con las debidas garantías de confidencialidad e imparcialidad.

3. Ámbito

Este Código de Conducta afecta a todas las personas trabajadoras que estén vinculadas contractualmente a la Empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro de trabajo.

4. Conceptos

Acoso sexual: Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas no deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona

relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste se convertirá en acoso sexual.

No obstante, un único incidente puede constituir acoso sexual siempre que esté absolutamente probada la gravedad y autoría del mismo pues de lo contrario se podrían causar graves perjuicios morales y legales para la persona del demandado.

Las conductas constitutivas de acoso sexual podrán ser:

– De carácter ambiental: aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

– De intercambio:

• Chantaje sexual: Propositiones o conductas producidas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo.

• Conductas que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

Acoso por razón de sexo: Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

– Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

– Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

– Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

Acoso moral o mobbing: Es cualquier comportamiento realizado por una persona o grupo de personas de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas constitutivas de acoso moral o mobbing, entre otras:

– Las medidas organizacionales ejecutadas con fines degradantes (exclusión, aislamiento, minusvaloración o desprecio de la labor profesional, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

– Comportamientos, conductas o prácticas, explícitas o implícitas, que tengan efecto sobre el empleo de la persona o sus condiciones de trabajo.

5. Medidas preventivas

Este protocolo de actuación se enmarca en el cumplimiento de los principios de protección, prevención y evaluación de los riesgos establecidos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, artículos 14, 15 y 16.

Igualmente, se establecerán acciones encaminadas a la prevención en diferentes ámbitos, en la organización del trabajo a través de:

- La realización de la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo.
- Analizando la carga de trabajo y su distribución entre la plantilla.
- Definiendo y transmitiendo los objetivos claramente.
- Otorgando funciones y responsabilidades coherentes con el puesto de trabajo.
- Velando por la idoneidad de los medios facilitados para realizar el trabajo.
- Cualquier otra acción encaminada a mantener un buen clima laboral y de motivación para los trabajadores/as.

Información: a través de campañas divulgativas que fomenten el respeto entre todo el personal de la empresa.

Formación: Realizando campañas de concienciación.

O realizando cualquier otra acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

6. Procedimientos de actuación

La Comisión Paritaria estará compuesta por 2 miembros de la Dirección de la Empresa y 2 miembros de la Representación Sindical, y será la encargada de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

Tanto las personas que sean miembros de la comisión paritaria, como la dirección o el personal que tenga alguna competencia en los procedimientos de denuncia, recibirán formación específica en materia de acoso.

Se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en alguna de las materias a tratar, siempre que la Comisión Paritaria lo considerase necesario.

La Comisión Paritaria se compromete a:

- Proceder con la discreción necesaria, protegiendo la intimidad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas.
- Realizar la investigación sin demoras.
- Buscar el esclarecimiento de los hechos acaecidos, resolviendo el expediente de forma imparcial y objetiva.

La persona afectada o aquella que tenga conocimiento de actos de acoso deberá realizar la denuncia por el procedimiento indicado a continuación, sin perjuicio de la utilización de la vía administrativa o judicial.

Procedimiento.

La comunicación se hará por escrito a la Dirección de RR.HH. o a cualquier miembro de la Comisión Paritaria, exponiendo el hecho con la mayor claridad y concreción posibles.

Se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad y se designará la actuación de una persona instructora, a elección del/la denunciante o, en su defecto, por el sistema de turno. La persona instructora no podrá tener relación de dependencia directa o ascendencia con cualquiera de las partes.

Una vez se haya entrevistado con la persona afectada y con la demandada, deberá conducir todo el proceso de actuación, practicando cuantas pruebas de carácter

documental, entrevistas o medidas de vigilancia estime necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzar una solución.

Tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso y en prevención de represalias, de un deterioro mayor de la situación o de un posible riesgo para la salud y seguridad del trabajador/a, se podrá solicitar a la dirección de la empresa que se tomen las medidas cautelares oportunas para que el presunto agresor/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la víctima y que no podrán suponer un empeoramiento de sus condiciones laborales.

Se dará por finalizado el procedimiento en un plazo máximo de diez días naturales. Se elaborará un informe de conclusiones detallado, conteniendo una propuesta de medidas a adoptar, que será presentada a la Dirección de RR.HH. para su aprobación. Una vez aprobado, se remitirá copia a las partes involucradas.

La Comisión paritaria tomará nota de las actuaciones realizadas, hará un seguimiento periódico de cada caso y garantizará la confidencialidad de los procedimientos en todo momento.

El procedimiento no deberá dilatarse por más tiempo de diez días naturales salvo que, por la complejidad del expediente y siempre con acuerdo unánime de la Comisión Paritaria hubiera que ampliar ese plazo de forma extraordinaria con un máximo de veinte días naturales.

Cualquier decisión que adopte la Comisión deberá ser tomada por Mayoría Simple. Se requiere la presencia de los cuatro miembros para dar validez a cualquier actuación. El voto será estrictamente personal.

7. Protección de las Víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

8. Disposiciones Varias

La persona denunciada tendrá, hasta la resolución del expediente, el beneficio de la presunción de inocencia.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por un representante sindical o por personas de su confianza.

Cuando la Comisión entienda, en función de los hechos, documentos y argumentos presentados por ambas partes, que la persona denunciante sufre represalias o actos de discriminación, considerados siempre como menoscabo y no como incidencias propias de la actividad laboral, se haya determinado o no la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, y una vez determinadas estas, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

En caso de sobreseimiento y de que la persona demandada decidiera denunciar por daños y perjuicios, con veredicto de mala fe, se le incoará expediente disciplinario a la persona denunciante.

Si el resultado del expediente fuera la determinación de la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, dicha conducta será considerada como falta laboral muy grave, incoándose el expediente disciplinario correspondiente, en base a las sanciones que se recogen en la normativa vigente.

Dentro del informe de conclusiones se propondrá:

- El sobreseimiento del expediente, si se considera que las pruebas no son concluyentes.
- La procedencia de la denuncia, indicando el tipo e intensidad de la conducta.

Confidencialidad: todas las personas participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as afectados/as. En caso de inobservancia, se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

Comunicación: la Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras el contenido del presente protocolo, a través de su difusión eficaz y generalizada. Igualmente, proporcionará información y asesoramiento sobre el tema objeto del mismo, a toda persona de la plantilla que lo requiera.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

9. Disposición final

Ante cualquier norma legal o convencional de ámbito superior que afecte al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

ANEXO II

Régimen disciplinario

Extraído del texto del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, capítulo XIII, publicado en el BOE n.º 10, de 12 de enero de 2022:

«CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 62. *Criterios generales.*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 68 del presente convenio.

Artículo 63. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 64. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 65. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

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

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 66. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 67. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

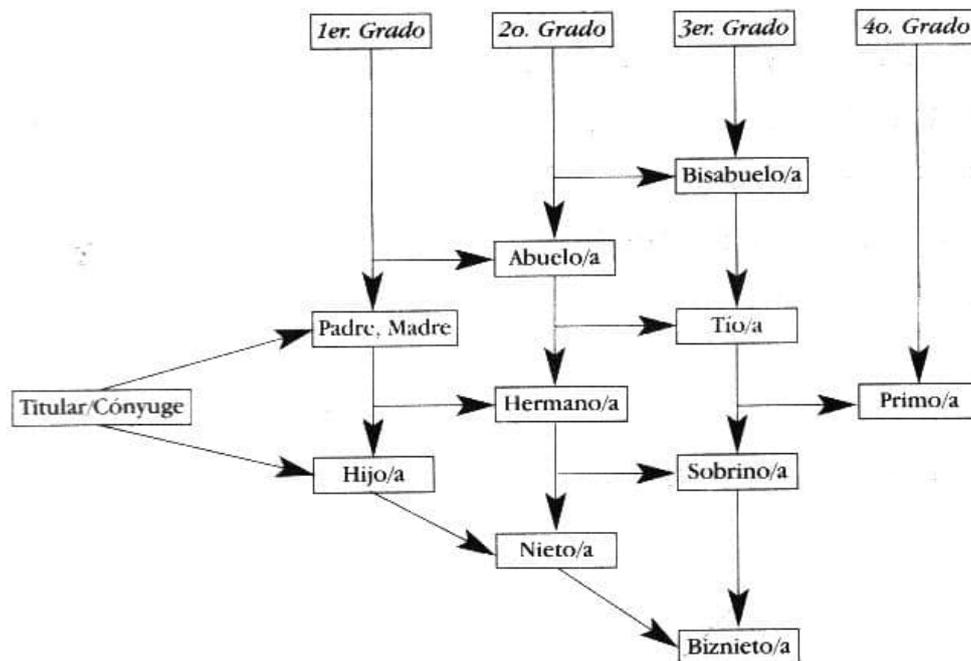
- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.»

ANEXO III

Esquema explicativo de consanguinidad, afinidad y grados

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO IV

Procedimiento interno Kone movilidad geográfica y funcional, extraído de la Orden KSPE.PO-05-R02 de 1 de octubre de 2023, procedimiento específico

Movilidad del personal

1. Objeto

Definir a sistemática a seguir con Kone Elevadores, SA para la Movilidad del Personal dentro de la organización.

2. Alcance

Este documento se aplicará a todo el personal de KSP.

3. Documentos de referencia

- Estatuto de los trabajadores.
- Convenios colectivos de Trabajo de la provincia o Comunidad Autónoma que corresponda.
- KSPG-11, Solicitud de Recursos Materiales (EPIS, HUC, HI).
- KSPG-03, «Recursos Humanos».
- KSPE-PO-02, «Personal Nuevo en Puesto de Trabajo».
- KSPE-PO-03, «Baja de un/a Trabajador/a».

4. Responsabilidades

Puesto en Kone	Responsabilidades
Director/a General.	Autorizar la movilidad del personal cuando ésta implique cambio de Dirección.
Director/a de Personal.	Gestionar la movilidad del personal que sea de carácter permanente. Verificar su procedencia y autorizarla. Comunicar a los interesados la decisión adoptada.
Directores/as Regionales y de Staff.	Autorizar y comunicar la movilidad del personal a su cargo. Solicitar la autorización de movilidad permanente de su personal a otras Direcciones.
Relaciones Laborales.	Si se trata de movilidad obligatoria, elaborar carta de preaviso al trabajador/a y comunicación a RLT. En caso de no aceptar el trabajador/a dicha movilidad proceder según el procedimiento específico KSPE-PO-03 (baja de un trabajador/a). Elaborar carta de aceptación o no de solicitud de movilidad de un trabajador/a.
Administración de Personal.	Incluir en el Sistema de Gestión de Personal y Nóminas los cambios motivados por la movilidad del personal. Gestionar si procede el alta y la baja de la Seguridad Social a través del sistema RED. Realizar las comunicaciones del traslado al INEM, cuando el tipo de contrato lo requiera.
Administración de Direcciones Regionales.	Tramitar en el INEM, cuando proceda, las comunicaciones de traslado.

5. Desarrollo

5.1 Movilidad permanente.

Siempre que se produzca movilidad del personal con carácter permanente, las Direcciones deberán comunicárselo a Dirección de Personal al objeto de mantener los datos de plantilla actualizados.

La movilidad que implique cambio de Dirección se someterá igualmente por Dirección de Personal a la aprobación del director/a que proceda, así como a la anuencia de la Dirección General quién deberá dar su autorización para que la misma se produzca.

5.1.1 Traslado.

Se entiende por traslado toda movilidad que exija un cambio de residencia de la persona trabajadora, se considerara traslado aquellos desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de 12 meses.

Cuando nos hallemos ante un caso de decisión de traslado de un/a trabajador/a por la Dirección correspondiente, ésta lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Personal con la suficiente antelación, quien tomará una decisión al respecto en un plazo máximo de 15 días, y dictará las instrucciones oportunas al caso concreto a través de Relaciones Laborales.

Siempre se debe notificar por escrito en el plazo de 30 días de antelación al traslado efectivo al trabajador/a y a la RLT, Comunicación de Movilidad al trabajador/a y Comunicación de Movilidad a la RLT.

La comunicación será por duplicado y la copia una vez entregada y firmada, respectivamente, por el/la trabajador/a y la RLT (si la hubiera) se remitirá a Administración de Personal para su archivo en el expediente personal del trabajador/a.

Como compensación por el traslado, se abonará una cantidad equivalente a dos mensualidades (sueldo anual 112 x 2) y se abonarán los gastos de mudanza (previa presentación de tres presupuestos) de enseres, así como los de locomoción del trabajador/a y su familia.

5.1.2 Traslado a petición de la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá solicitar por escrito a la Dirección a la que pertenezca, a través de la «Solicitud de Traslado por el Trabajador», que expresará el centro de trabajo al que pertenece, lugar y fecha, lugar donde quiere ser trasladado, motivo de mostrar interés en el traslado y fecha en que le gustaría que surtiera efectos.

Una vez recibido lo anterior la Dirección lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Personal que, ponderando el tema, contestará por escrito la aceptación o no de tal solicitud, a través de la Contestación a Solicitud de Traslado.

De aceptarse lo anterior se procederá según lo establecido en el apartado 5.2. En este caso no será necesaria la comunicación a la RLT en los plazos que establece la Ley, tan sólo copia de la carta de petición de traslado por el/a trabajador/a, que firmará como recibí y se remitirá a la Administración de Personal para su archivo en el expediente personal.

El traslado realizado a petición del trabajador/a no dará derecho a ningún tipo de compensación.

5.1.3 Cambio de puesto de trabajo.

En toda movilidad que implique un cambio de puesto de trabajo, además de notificárselo al trabajador y a la RLT en los términos ya expresados, se procederá en materia de ropa de trabajo, EPIS y herramientas, así como en lo referente a Formación e Información y Vigilancia de la Salud conforme a lo establecido en el KSPE-PO-02.

5.2 Gestión de la Movilidad.

Relaciones Laborales elaborará las comunicaciones precisas a la persona trabajadora y a la RLT donde se necesite. Si el/a trabajador/a no acepta la movilidad se procederá conforme a lo establecido en el procedimiento KSPE-PO-03 (Baja de un trabajador/a).

Administración de Personal modificará los datos que procedan en el Sistema de Gestión de Personal y Nóminas.

Si dicha movilidad representa un cambio de provincia gestionará la correspondiente baja y alta en la Seguridad Social, a través del Sistema RED. Asimismo, emitirá las cartas de comunicación del cambio de provincia al SEPE, cuando el contrato de la persona trabajadora de que se trate sea de carácter temporal o con bonificación de la Seguridad Social.

En la Dirección correspondiente, una vez recibidas las comunicaciones al SEPE antes mencionadas, recabarán la firma del trabajador/a y las presentarán a la oficina del SEPE que les corresponda, en el plazo de 2 días estas comunicaciones al SEPE selladas serán devueltas a la Administración de Personal para su archivo.

6. Archivo

En la Dirección de Personal y Organización se tendrá archivo de:

Formato, Registro, Documento	Donde	Clasificado	Ordenado
Original de la solicitud del trabajador/a de movilidad.	Expediente Personal.		Por Fechas.
Original de contestación de Personal a la anterior.	Expediente Personal.		Por Fechas.
Original de comunicación al trabajador/a.	Expediente Personal.		Por Fechas.
Original de comunicación a la RLT.	Expediente Personal.		Por Fechas.
Original de Movilidad de personal.	Expediente Personal.		Por Fechas.
Original de comunicación al INEM.	Expediente Personal.		Por Fechas.
Resto de documentos que se describen.	Según los procedimientos correspondientes.		

En las Direcciones Regionales se tendrá archivo de:

Formato, Registro, Documento	Donde	Clasificado	Ordenado
Copia de Movilidad de personal.	Expediente Personal.		Por Fechas.
Copia de comunicación al INEM.	Expediente Personal.		Por Fechas.
Resto de documentos que se describen.	Según los procedimientos correspondientes.		

ANEXO V

Grupos	Sub	Operarios/as	Empleados/as-técnicos/as	Salario Convenio Kone 2022 - Euros	Salario Convenio Kone 2023 - Euros	Salario Convenio Kone 2024 - Euros
Grupo 1.			Director/a. Ingeniero/a Superior. Licenciado/a.	31.123	32.524	33.239
Grupo 2.			Ingeniero/a Técnico. Titulado/a Medio.	29.949	31.296	31.985
Grupo 3.	A	Encargado/a.		29.361	30.683	31.358
	B		Jefe/a 1.ª Administrativo/a. Jefe/a 1.ª Organización. Programador/a. Analista.	27.013	28.229	28.850
Grupo 4.	A	Oficial 1.ª Jefe/a de Equipo.		27.013	28.229	28.850
	B		Jefe/a 2.ª Administrativo. Jefe/a 2.ª Organización. Técnico/a comercial. Delegado/a. Técnico/a 1.ª Organización.	25.838	27.000	27.594
Grupo 5.	A	Oficial 1.ª	Delineante 2.ª Técnico/a 2.ª Organización. Oficial 1.ª Administrativo/a.	23.490	24.547	25.087
	B	Oficial 2.ª	Oficial 2.ª Administrativo/a.	21.728	22.705	23.205
Grupo 6.	A	Oficial 3.ª	Auxiliar Administrativo/a. Almacenero/a. Teleoperador/a.	19.966	20.864	21.323
	B	Especialista.		18.791	19.637	20.069

ANEXO VI

Código de conducta Kone

Uno de los pilares fundamentales de nuestra buena reputación es contar con una plantilla de empleados comprometidos y responsables.

Kone opera a escala global y, por tanto, su personal y sus empresas están constantemente en contacto con múltiples culturas, sociedades y nacionalidades. Naturalmente, esto enriquece en gran medida nuestro entorno laboral, pero, al mismo tiempo, plantea desafíos y, en ocasiones, situaciones difíciles y confusas. Es precisamente por este tipo de situaciones por lo que se ha redactado este Código de Conducta. En él se aborda el tipo de comportamiento que se espera de los empleados de Kone.

Nuestra manera de proceder en el ámbito empresarial debe estar basada en la honestidad, la integridad y el juego limpio. Esta postura no es solo la que nuestros clientes y socios comerciales esperan que tomemos, sino que además es nuestro modo de crear un buen entorno de trabajo para todos.

Como empleado de Kone, debe leer, comprender y ajustarse a las políticas que se definen a continuación. Este Código de Conducta es aplicable a todos los ámbitos de Kone, incluidas todas sus subsidiarias, filiales y otras entidades en las que Kone tenga control sobre su gestión.

1. *Cumplimiento con las leyes y normas de la sociedad*

Los/as trabajadores/as de Kone se comprometen a cumplir totalmente todas las leyes y reglamentos aplicables. Este Código de Conducta no es un sustituto de los reglamentos o leyes locales y no debe considerarse que prevalezca sobre ellos. Representa normas y principios complementarios del comportamiento de carácter no jurídico.

Los empleados han de prestar especial atención a las prácticas y costumbres imperantes en cada uno de los países en los que desarrolle su actividad laboral. No obstante, si dichas prácticas y costumbres van en contra del espíritu de este Código de Conducta, deberá cumplirse este Código de Conducta. En caso de duda, consulte al Departamento de cumplimiento corporativo de Kone.

2. *Entorno de trabajo*

Kone pretende crear y mantener un entorno en el que cada uno de los empleados sea valorado como individuo y pueda desarrollar al máximo su potencial.

Kone respeta los derechos humanos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los derechos laborales básicos definidos por la Organización Internacional del Trabajo. En el marco de sus actividades, Kone respeta la libertad de asociación y el derecho a establecer convenios colectivos. Especialmente en el caso de que la legislación local restrinja dichos derechos, Kone anima a sus empleados a dialogar con el equipo directivo e informar de cualquier agravio.

2.1 Derecho a no ser discriminados.

Todos los empleados de Kone serán tratados de forma igualitaria y justa por parte del equipo directivo y los demás empleados. Kone se compromete a seguir una política de igualdad de oportunidades que prohíba la discriminación de cualquier tipo. Se promueve y valora la diversidad.

Todas las decisiones relativas a un empleado específico se basarán en argumentos de mérito, por ejemplo, capacidades, destrezas y logros. A la hora de tomar este tipo de decisiones, no será relevante el sexo, la edad, la religión, el estado civil, la orientación sexual, la opinión política, la nacionalidad o la etnia del empleado ni otras características similares.

El objetivo y la intención de Kone es asignar a los empleados funciones que se adecuen lo mejor posible a sus capacidades.

2.2 Seguridad y salud.

Todos los empleados de Kone tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todos los empleados de Kone tienen la responsabilidad de:

- cumplir las instrucciones de seguridad y los procesos de Kone;
- usar equipo de protección individual, y
- corregir las divergencias identificadas en los procesos de seguridad de Kone.

Se insta a todos los empleados de Kone a que informen de las cuestiones de seguridad que afecten a otros empleados de Kone o a usuarios de equipos de Kone a sus superiores o al responsable de seguridad de la unidad. Esta cuestión se trata de forma más detallada en la Política de Seguridad de Kone.

2.3 Un entorno libre de conductas ofensivas y acoso sexual.

Kone cree firmemente que todos los empleados tienen derecho a que no se viole su integridad física. Está prohibido cualquier tipo de acoso, independientemente de cuál sea

su intención, directo o indirecto, físico o verbal. No se toleran comportamientos molestos u ofensivos.

Lo especificado anteriormente se aplica en especial al acoso sexual por cualquier parte, incluidos superiores, compañeros empleados, clientes o proveedores, y no se tolera en ninguna circunstancia. El acoso sexual puede producirse a través de un comportamiento sexual no deseado o de comentarios sexuales durante o fuera del horario laboral. No obstante, Kone no puede actuar ante un caso de acoso del que no tiene conocimiento. Por ello, se insta a los afectados o a los testigos de un comportamiento que consideran constitutivo de acoso a ponerse en contacto con el Departamento de cumplimiento corporativo de Kone o con el Departamento de Recursos Humanos local.

2.4 Recursos informáticos y correo electrónico.

Los empleados pueden usar de manera ocasional el equipo de comunicaciones y los ordenadores de Kone que se les hayan asignado para su propio uso, incluido el sistema de correo electrónico, con fines personales, pero dicha utilización personal debe ser mínima. El equipo de comunicaciones y los ordenadores de Kone deberán usarse de forma responsable, profesional y de conformidad con las políticas de la empresa. En ningún caso se usarán el equipo de comunicaciones y los ordenadores de Kone para actividades ilegales, fraudulentas o malintencionadas, ni para comunicar o guardar material ofensivo, obsceno (por ejemplo, pornográfico) o político.

3. Competencia justa

Las leyes en materia de competencia y la Política de Cumplimiento de Competencia de Kone prohíben las negociaciones, comunicaciones, contratos y acuerdos con un competidor en relación con precios, política de precios, descuentos, promociones, términos y condiciones de venta, compras, mercados territoriales, costes de producción, distribución, etc. No obstante, las ventas de piezas de repuestos y otras compras y ventas a competidores relativas al desarrollo normal de la actividad empresarial son naturalmente legítimas y aceptables.

Las negociaciones con los competidores deben tener lugar a través de foros legítimos, como asociaciones industriales locales o internacionales. No obstante, los temas que se traten no abordarán en ningún caso asuntos que puedan considerarse un incumplimiento de las leyes en materia de competencia.

Esta cuestión se trata de forma más detallada en la Política de Cumplimiento de Competencia de Kone.

4. Medio ambiente y sostenibilidad

Es responsabilidad de todos los empleados de Kone tener en cuenta el impacto medioambiental de todas sus actuaciones. Todos los empleados de Kone deben colaborar activamente con los clientes y proveedores de Kone para evitar o reducir los residuos y las emisiones derivados de las operaciones empresariales.

5. Marketing de productos y servicios

Las declaraciones, comunicaciones, representaciones y certificaciones proporcionadas a clientes y socios comerciales deben ser verdaderas y correctas.

6. Riesgos y conflictos

6.1 Conflicto de intereses.

Kone espera que sus empleados sean leales y tomen decisiones empresariales que beneficien al máximo a Kone. Los empleados de Kone deben evitar cualquier posible

conflicto de intereses, es decir, situaciones en las que sus intereses personales estén o parezcan entrar en conflicto con los de Kone. Por ejemplo, se puede producir un conflicto de intereses cuando:

- Un pariente cercano de un empleado es proveedor, cliente o competidor de Kone, o empleado de una empresa de este tipo;
- Un empleado o un pariente cercano de un empleado tiene algún interés material en la empresa que hace negocios con Kone;
- Un empleado tiene un trabajo externo o realiza otras actividades con una empresa que es competencia o hace negocios con Kone;
- Un empleado tiene una relación personal con un compañero que desempeñe una función superior o subordinada directa o indirecta;
- Un empleado busca favorecer de forma inadecuada los intereses de un amigo o pariente.

Los empleados de Kone deben comunicar por escrito todos los conflictos de intereses potenciales o reales a su supervisor y al Departamento de Recursos Humanos local.

6.2 Empleos externos y pertenencia a consejos.

Todo empleado de Kone que desee optar a una oportunidad de empleo fuera de la empresa o tenga intereses de gestión externos debe informar de sus intenciones a Kone. Este tipo de actividad será aceptable siempre y cuando no interfiera en las responsabilidades del empleado o cree un conflicto de intereses potencial o aparente. Este tipo de actividad siempre está sujeta a la aprobación previa del supervisor del empleado.

6.3 Inversiones.

Todo empleado debe declarar a Kone cualquier interés financiero, directo o indirecto, que él o los miembros de su familia directa tengan en cualquier empresa u organización que sea competencia de Kone o con la que Kone haga negocios, excluidos los intereses puramente financieros en una empresa con cotización pública o en bolsa.

6.4 Beneficios o pagos indebidos.

No se realizarán sobornos, regalos, favores o pagos, directos o indirectos, que tengan como destinatario o beneficiario a un empleado o representante gubernamental, sindicato, proveedor o cliente actual o potencial, ni a sus representantes o empleados, con el objetivo de obtener indebidamente un beneficio de cualquier tipo. Asimismo, ningún empleado de Kone aceptará pagos, regalos, favores o beneficios indebidos de ninguna fuente, ya sea de forma directa o indirecta.

6.5 Regalos de empresa y hospitalidad corporativa.

La hospitalidad corporativa y los regalos de empresa se pueden ofrecer y aceptar como actos de cortesía que ayudan a potenciar las relaciones entre las partes, siempre y cuando se realicen en cumplimiento con la legislación aplicable y no supongan un incumplimiento del Código de Conducta.

Se pueden aceptar y ofrecer regalos de empresa modestos de valor razonable. Están prohibidos aquellos regalos o beneficios de proporciones no razonables en lo que respecta a su naturaleza, frecuencia o valor.

No se podrán aceptar ni ofrecer en ningún caso regalos en efectivo, en ninguna divisa posible.

Las actividades de entretenimiento razonables relativas a la empresa y otro tipo de hospitalidad corporativa son aceptadas cuando son consuetudinarias. Dichas actividades de entretenimiento incluyen, por ejemplo, recepciones o eventos sociales en los que se

participa en interés de Kone. Por tanto, un empleado de Kone podrá aceptar comidas de negocios ocasionales que resulten adecuadas ofertadas por un proveedor, un proveedor de servicios o cualquier entidad que pretenda hacer negocios con Kone. En las actividades de entretenimiento destinadas a nuestros clientes, siempre deberá estar presente un representante de Kone.

La hospitalidad corporativa y los regalos de empresa:

- nunca deben influir en las decisiones empresariales de los empleados de Kone;
- no implican ninguna obligación para un empleado o para Kone;
- deben representar cortesías comerciales habituales;
- deben ser de un valor y producirse con una frecuencia razonables;
- no se deben ofrecer para obtener una ventaja injusta;
- no se deben aceptar si la naturaleza, el valor y la duración del beneficio o de la hospitalidad corporativa ofrecidos o aceptados pueden despertar la sospecha de influencia debida en una decisión empresarial o en una aprobación por parte de una autoridad.

Si a un empleado de Kone se le ofrece o recibe una propuesta de regalo o actividad de entretenimiento que incumpla estas reglas, deberá informar sin demora a su gestor.

Los principios precedentes se aplican a regalos de empresa y hospitalidad corporativa ofrecidos a familiares de empleados de Kone vinculados a la actividad empresarial de Kone.

Es posible que en determinados países o funciones/áreas de negocio existan y se apliquen directrices locales más específicas a los empleados de Kone.

6.6 Lucha contra el fraude.

Los bienes y fondos de la empresa se deben usar siempre de manera responsable y para fines legítimos y previstos. Toda información facilitada a Kone al solicitar un reembolso o compensación de costes, beneficios o autorizaciones para usar los bienes de Kone debe ser precisa y fiable. Está prohibido cualquier robo, fraude, malversación y uso indebido de los bienes de Kone.

6.7 Aportaciones y actividades políticas.

Kone respeta y valora la libertad de cada empleado de Kone para escoger su orientación política. No obstante, para garantizar que los otros empleados no se ofenden cuando el personal de Kone expresa sus opiniones políticas, en las instalaciones de Kone y en todos los eventos relativos a la empresa no tendrán lugar actividades políticas ni manifestaciones de la propia orientación política.

Los recursos y fondos de Kone no apoyarán directa o indirectamente campañas políticas, partidos o candidatos políticos, funcionarios del gobierno ni a ningún asociado con estos sin la aprobación previa de la Función Jurídica Global de Kone. Los empleados de Kone deben asegurar que sus opiniones o actividades políticas de tipo personal no representen ser las de Kone.

7. Tratamiento de la información

7.1 Seguridad de la información y derechos de propiedad intelectual.

La información es un activo corporativo de gran valor. Kone salvaguarda la confidencialidad, integridad y disponibilidad de su información privada. Todos los empleados de Kone son responsables de proteger adecuadamente los activos de Kone, incluida la información confidencial y de propiedad intelectual. Esta información se debe gestionar, usar, revelar y distribuir de conformidad con las políticas de Kone aplicables.

Los empleados de Kone deben respetar los derechos de propiedad intelectual y la información no pública de otros, y gestionar dicha información de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables, además de conforme a los requisitos contractuales.

7.2 Protección de datos.

Kone se compromete a proteger los datos personales. Por datos personales se entiende cualquier información relativa a una persona identificada o identificable. Todo procesamiento de datos personales de empleados, clientes, proveedores u otros datos personales de Kone debe ser legítimo, justo y transparente en relación con los individuos a los que concierne. Asimismo, los datos personales deben procesarse de acuerdo con la legislación, las directrices y las políticas procedentes de Kone.

7.3 Información interna y comercio de valores.

Es ilegal y va en contra de la política de Kone que cualquiera de sus empleados se beneficie de un uso indebido de información no divulgada referente a Kone o a cualquier empresa con la que haga negocios Kone. Además, está prohibido usar cualquier tipo de información en beneficio de terceros.

Hasta su divulgación pública, la información relevante referente a Kone o a sus negocios es información interna. Los empleados de Kone que posean información interna están sujetos a las leyes comerciales internas relativas a la compra o venta de acciones de Kone y a la comunicación con otros en referencia a dicha cuestión.

Esta cuestión se trata de forma más detallada en los reglamentos internos de Kone.

8. Notificación de incumplimientos y sanciones

Kone tiene una política de Tolerancia Cero en lo referente a incumplimientos de este Código de Conducta. Todos los empleados de Kone son responsables de comunicar cualquier incumplimiento real o potencial de este Código de Conducta al equipo de gestión local, a la Función Jurídica de Kone o al Departamento de cumplimiento corporativo de Kone. Impedir que un empleado notifique un incumplimiento de este Código de Conducta está prohibido y podría provocar la adopción de medidas disciplinarias.

Incumplir u ordenar o forzar a otro empleado de Kone a infringir este Código de Conducta provocará la adopción de las procedentes medidas disciplinarias, que podrán incluir un posible despido o pago de daños. Determinados incumplimientos de naturaleza penal también pueden dar lugar a sanciones penales.

Todas las comunicaciones relativas a incumplimientos reales o potenciales del Código de Conducta serán confidenciales siempre y cuando sea posible. Kone no podrá sancionar al empleado no implicado en cuestión como consecuencia de que el empleado informe de buena fe de un incumplimiento de este Código de Conducta.

9. Preguntas y asesoramiento

Si debe tomar decisiones difíciles, le preocupa alguna cuestión o quiere tratar algún asunto referente a este Código de Conducta, es importante que consulte a su supervisor/a o al equipo de gestión local. También podrá ponerse directamente en contacto con el Departamento de cumplimiento corporativo de Kone, con la Función Jurídica o con el Departamento de Recursos Humanos locales o globales para recibir asesoramiento.

Los datos de contacto del Departamento de cumplimiento corporativo de Kone están disponibles en la intranet global y se puede entrar en contacto con dicho departamento en cualquier idioma.

ANEXO VII

Acuerdo sobre horas extraordinarias

Reunido el comité intercentro de Kone elevadores SA y la dirección de la empresa formalizan el siguiente acuerdo que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2022.

La duración del presente acuerdo es de cuatro años desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

Jornada de trabajo: es la jornada anual acordada en convenio colectivo de Kone Elevadores SA con la distribución de esta que existe en la actualidad.

Horas extraordinarias: tendrá la consideración de horas extraordinarias, aquellas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración de la Jornada máxima ordinaria de trabajo que se establezca en cada momento en el convenio colectivo de Kone elevadores SA.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas anuales según establece el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Las horas extraordinarias que se puedan producir por la modificación de horario, originadas por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias, imprevistas, cambio de turno, o las que no puedan ser previstas por la naturaleza del trabajo, se podrán realizar a tu máximo de ochenta horas anuales, siempre que no pueden ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas en los supuestos recogidos en el artículo 35.3 del ET.

Se acuerda abonar las horas extraordinarias en caso de producirse en los siguientes importes brutos:

- 19 euros hora para los oficiales de 1.^a y 2.^a
- 17 euros hora para los oficiales de 3.^a y equivalentes.
- 16 euros hora para los especialistas.

La RLT tendrá derecho a ser informada mensualmente con detalle sobre la realización de estas horas.