

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**10140** *Resolución de 9 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, para Madrid y Valencia (2024-2027).*

Visto el texto del Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, (código de convenio n.º 90104541012024), para Madrid y Valencia años 2024-2027, que ha sido suscrito el 1 de diciembre de 2023, de una parte, por los representantes designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y ha quedado definitivamente subsanado en fecha 18 de abril de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 mayo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE TK ELEVADORES ESPAÑA, SLU, PARA MADRID Y VALENCIA**

**Años 2024-2027**

#### **CAPÍTULO PRIMERO**

Artículo 1. *Ámbito personal.*

1.1 El presente convenio colectivo ha sido negociado con la representación de la empresa y con el comité Intercentros de TK Elevadores España, SLU, y será de aplicación a toda la plantilla de la Empresa TK Elevadores España, SLU, adscrita a sus Centros de Trabajo de Madrid y de Valencia.

1.2 A pesar de lo anteriormente expuesto, aquellas personas cuyas funciones especiales, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o razones de orden histórico/personal les hayan otorgado condiciones económicas individuales distintas de las establecidas en el convenio, quedarán excluidas de la aplicación de este último en lo que respecta a dichos aspectos económicos, manteniéndose, sin embargo su inclusión en los demás términos del mismo.

Esto significa que, para aquellas personas cuyas condiciones económicas individuales generen, en su conjunto y en el cómputo anual, una retribución superior a la que correspondería bajo estricta aplicación de este convenio, el aumento salarial estipulado en el mismo será vinculante únicamente para lo que constituiría la retribución según los términos del convenio, excluyendo el resto.

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

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a la Comunidad Autónoma de Madrid y a la provincia de Valencia.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, cualquiera que sea la fecha de publicación en el BOE, siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2027, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

#### Artículo 4. *Individualidad y unidad del convenio.*

4.1 Los derechos y condiciones económicas reconocidas en el presente convenio, constituyen una mejora en relación con lo previsto en la Legislación Laboral y, en consecuencia, no resultarán afectadas por cualquier modificación que se produzca en esta, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

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

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

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### **Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y horas extraordinarias**

#### Artículo 5. *Jornada.*

5.1 Se pactan 1.745 horas efectivas de trabajo para cada uno de los años de la vigencia del convenio, todas ellas distribuidas según los calendarios anuales compensados y pactados.

5.2 La distribución horaria de la jornada anual establecida en este convenio, se realizará, respetando los descansos entre jornadas y semanales, establecidos en el presente convenio.

5.3 La sentencia de la Audiencia Nacional número 5/2023 de 23 de enero de 2023, en procedimiento de conflicto colectivo seguido a instancias de Comisiones Obreras declara el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a ser computado como

tiempo de trabajo el empleado desde su domicilio al del primer cliente para el que deban prestar servicios, así como el de retorno desde el domicilio del último cliente hasta el domicilio particular del trabajador.

A través de la negociación colectiva se ha buscado una solución pactada, que ponga fin al conflicto generado en esta materia, y que al mismo tiempo dé cumplimiento al contenido de la sentencia, que no es otro más que compensar el tiempo invertido en los desplazamientos. A tal efecto, una vez calculados los tiempos medios de desplazamiento al inicio y a la finalización de la jornada de trabajo, se acuerda compensar el tiempo empleado en los citados desplazamientos por los técnicos afectados con las siguientes cantidades:

Madrid: 175 euros mensuales, 2.100 euros anuales.

Valencia: 125 euros mensuales, 1.500 euros anuales.

A partir del 1 de enero de 2025 las cantidades señaladas serán incrementadas en el mismo porcentaje acordado en las cláusulas de revisión salarial de cada anualidad de los convenios colectivos.

Adicionalmente, los trabajadores afectados por la mencionada sentencia disfrutarán de 30 minutos diarios de descanso, aproximadamente a mitad de la jornada diaria, que serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. A tal efecto se determinarán dos franjas de una hora cada una de ellas, para que los técnicos puedan disfrutar de los citados 30 minutos de descanso de manera flexible dentro de cada una de las dos franjas horarias. Los calendarios de trabajo se elaborarán teniendo en cuenta esta circunstancia.

Como contraprestación por el percibo de las cantidades detalladas y por los 30 minutos de descanso diario considerado tiempo de trabajo efectivo, los trabajadores afectados iniciarán y finalizarán su jornada en la instalación que secuencialmente les corresponda.

En cuanto a la retroactividad del presente acuerdo, la empresa abonará las cantidades indicadas a cada uno de los técnicos afectados con efectos económicos del 1 de enero de 2023. Por lo tanto, los técnicos afectados de Madrid percibirán la cantidad de 2.100 euros y los de Valencia la cantidad de 1.500 euros, en ambos casos juntos con la nómina de diciembre de 2023. Con el percibo efectivo de las mencionadas cantidades quedarán saldados y liquidados los atrasos que pudieran corresponder por este concepto a cada uno de los técnicos afectados.

5.4 Adaptación de jornada. Las personas trabajadoras con hijos o hijas menores de 12 años tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas personas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En ambos casos, dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Para iniciar el procedimiento la persona trabajadora enviará un correo electrónico al Departamento de RRHH solicitando la adaptación de la jornada. Recibida la solicitud La Empresa valorará la misma, siendo facultad únicamente suya conceder o no dicha adaptación. En este sentido la empresa dispondrá de 30 días naturales desde la solicitud para conceder o denegar dicha adaptación.

En ambos supuestos la persona trabajadora pondrá a disposición de la empresa cuantos documentos justifiquen la necesidad de dicha adaptación.

En caso de que la misma sea denegada o aceptada, la empresa comunicará por escrito a la persona interesada y al Comité de Empresa el motivo de dicha denegación o aceptación.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

Derecho a la desconexión digital. Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En este sentido, la empresa se compromete a cumplir con la desconexión digital, tanto de las personas trabajadoras que presten su trabajo de forma presencial como de aquellas que lo presten a distancia, como medida que promueve la efectiva conciliación de la vida personal, laboral y familiar aplicada a herramientas de índole tecnológica e informática como teléfonos, tablet con conexión a datos y ordenadores portátiles, compartiendo que su utilización no ha de ser motivo ni argumento para la extensión de la jornada laboral ni para la interrupción de los tiempos de descanso, vacaciones o licencias de las personas trabajadoras.

Se implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

No se podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso.

Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

5.5 Jornada continua: Se intentará adaptar horarios a jornadas continuas, en todos aquellos calendarios que sea posible, con el fin de facilitar la conciliación familiar.

5.6 Horarios Cifuentes: Se acuerda ampliar dos semanas la jornada intensiva. De esta forma, a partir del año 2024, la jornada intensiva se extenderá del 10 de junio al 20 de septiembre. Durante ese periodo, la jornada pasará a ser de 7 horas diarias, flexibilizándose el horario de la siguiente manera entrada de 7:00 a 9:00 horas y salida de 14:00 a 16:00 horas. El resto del periodo anual, los horarios de entrada y de salida se mantendrán como hasta la fecha.

Además, durante los meses de jornada partida, se flexibilizará la hora de la comida. Las personas trabajadoras podrán flexibilizar la pausa para almorzar desde 30 a 60 minutos, en lugar de una hora como actualmente. De esta forma, las personas que realicen una pausa inferior a una hora, podrán aplicar ese tiempo de descuento en su jornada diaria de trabajo. Lo descrito en el presente párrafo será de aplicación para el personal de Cifuentes y Almacén.

5.7 Horarios de oficina Red Madrid: En los meses de jornada de invierno se flexibilizará el horario de entrada y salida en 30 minutos a los administrativos de jornada larga.

Asimismo, durante los meses de verano –mediados de junio a mediados de septiembre– la jornada se flexibilizará 60 minutos.

Las partes se comprometen a valorar la posibilidad de adaptar el horario de verano durante todo el año en negociaciones posteriores al efecto.

5.8 Horarios administrativas/os Valencia: Se acuerda que el personal de administración cuyo horario de salida es las 18:30 horas, adelante su horario de salida en 30 minutos, es decir, a las 18:00 horas. Además, durante los meses de julio y agosto, este grupo tendrá jornada intensiva. Durante los meses de junio y septiembre se turnarán para cubrir las tardes tal y como lo viene haciendo hasta el día de la fecha.

En cuanto al resto del personal administrativo, se acuerda extender su jornada intensiva una semana de junio y otra semana de septiembre, como en el caso de Cifuentes.

## Artículo 6. *Calendario laboral.*

6.1 Antes del primero de enero de cada año, la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con la Representación de los Trabajadores/as de cada centro, elaborará el calendario laboral para el año siguiente, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales, puentes y el período de vacaciones.

6.2 Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado dicho calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán el nuevo calendario o las modificaciones al mismo.

6.3 La Dirección de la Empresa dará copia de todos los calendarios laborales al Comité de Empresa.

6.4 En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el calendario laboral unilateralmente.

## Artículo 7. *Vacaciones anuales.*

7.1 El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a veintidós (22) días laborables de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de octubre de cada año y el 30 de septiembre del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del período en que se devenguen. Los que cesen o ingresen dentro del citado período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

7.2 La retribución correspondiente a vacaciones se abonará, respectivamente, al personal operario, incrementada con el promedio de primas percibidas durante los cinco meses anteriores a aquel en que se disfruten, excepto para el personal de Montaje, cuyo promedio será el correspondiente al período comprendido en los doce meses inmediatamente anteriores al mes en que se disfruten las vacaciones. De igual manera, a los trabajadores/as afectados por este convenio, se le incluirán todos los conceptos remunerativos, obtenidos de manera habitual y se abonará el promedio que se hubiera obtenido en los últimos tres meses anteriores al inicio del período vacacional oficial y se deberá cobrar en el mes siguiente a haber disfrutado de las vacaciones.

7.3 Para el personal de las delegaciones de Madrid y Valencia, antes del 30 de abril se publicarán los turnos de vacaciones, que serán distribuidos entre los meses de julio y agosto, excepto para el personal de oficinas que su puesto de trabajo esté situado en la C/ Cifuentes de Madrid que sus vacaciones serán, en el mes de agosto, siempre que se garantice adecuadamente el servicio de esos meses, atendiendo preferentemente a las solicitudes de los trabajadores/as y manteniendo el criterio de rotación que hasta la fecha viene aplicándose.

7.4 Asimismo, se publicarán con antelación suficiente a disfrutar las vacaciones, los posibles cambios del personal, que tengan que trabajar los sábados y jornadas largas.

7.5 No obstante, el período de disfrute de las vacaciones para el personal técnico de mantenimiento de Madrid, será el período de 15.07 al 15.08 y de 16.08 al 15.09, ajustándose el inicio a la fecha más cercana de aquellos. Los períodos se iniciarán en lunes o jueves. Los trabajadores/as afectados percibirán una gratificación anual de 118,54 euros abonadas en el mes en que se disfrute.

7.6 Los trabajadores/as que realicen los períodos de vacaciones, del punto 7.5, harán un refuerzo de cinco días de jornada larga, percibiendo en compensación dos días libres de jornada corta.

Así mismo, todo colectivo de trabajadores/as de TK Elevadores España, SLU, y que no esté incluido dentro del párrafo anterior, tendrá derecho a dos días considerados de libre disposición para asuntos propios, siempre y cuando en su calendario laboral no tenga libres otros días laborables.

En caso de que a otros colectivos de trabajadores/as, la empresa les modifique lo estipulado en el punto 7.3 y el mismo sea antes del 1 de julio y después del 31 de agosto, percibirán una gratificación de 118,54 euros por cada quincena disfrutada fuera de este período y si el trabajador ha abonado cualquier tipo de reserva, la empresa le reintegrará el importe. En caso de disfrutarse distintos días, la compensación será de forma proporcional.

7.7 Conjuntamente con el calendario laboral, se definirán los grupos de trabajadores/as que tienen que disfrutar las vacaciones en cada uno de los períodos descritos, abriendo un período hasta el 15 de abril de cada año, para atender aquellos posibles cambios de grupo, bien por intercambio entre personas de distinto grupo o bien por petición individual de algún trabajador/a.

7.8 Los posibles cambios que pudieran surgir con posterioridad al 30 de abril se pactarán individualmente con el Comité de Empresa, fijando en su caso, la posible indemnización que pudiera proceder en función de los perjuicios que por esta circunstancia se pudiera causar a los trabajadores/as afectados.

7.9 El trabajador/a que desee disfrutar vacaciones fuera del período oficial podrá hacerlo previa autorización de la Dirección. Para poder disfrutar estos días, se tendrá que solicitar a la Dirección con un mínimo de quince días.

7.10 En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de sustitución por compensación económica, ni supondrá la realización de una jornada anual menor que la pactada.

7.11 Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario 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 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

## Artículo 8. *Vacaciones jornada de verano y puentes (Valencia).*

8.1 Las vacaciones en Valencia, se disfrutaran en tres turnos y les afectara únicamente al colectivo de técnicos de post venta, estos turnos serán de 18 días laborables cada uno de ellos, que estarán comprendidos entre la última semana de junio y la primera de septiembre, quedando 4 días laborables pendientes de su disfrute, los cuales se distribuirán de la siguiente manera:

Turno N 1 los disfrutará en la semana de Reyes (mes de enero).

Turno N 2 los disfrutará en la semana de Fallas (mes de marzo).

Turno N 3 lo disfrutará en la semana de Pascua (mes de abril).

8.2 La cantidad económica a percibir por el cambio de las vacaciones actuales a los periodos vacacionales de tres turnos, será de 250 euros para cada técnico de la plantilla, que será abonado en la nómina del mes de agosto.

8.3 En caso de que a este colectivo de técnicos de post venta por mutuo acuerdo de las partes, se le modifique lo estipulado en el artículo 8.1, percibirán una gratificación de 109,34 euros, por cada quincena disfrutada fuera de este período. En caso de disfrutarse distinto número de días, la compensación será de forma proporcional.

8.4 No se realizara la jornada irregular durante la realización de los turnos del periodo vacacional marcados en el punto 8.1. Antes del 1 de diciembre de cada año, la dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores, elaborará el calendario laboral para el año siguiente y dará a conocer los calendarios acordados y firmados por las partes a la plantilla, para así poder dar cumplimiento al acuerdo de los periodos vacacionales acordados en el apartado 8.1, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales, puentes y el período de vacaciones.

## Artículo 9. *Permisos retribuidos, teletrabajo y suspensiones de contrato con reserva de puesto de trabajo.*

El personal de TK Elevadores España, SLU, afectado por el presente convenio, tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos y por los tiempos que a continuación se indican:

Permisos retribuidos:

9.1 Por matrimonio o pareja de hecho:

- a) Del trabajador/a, 18 días naturales.
- b) De padres, hermanos/as o hijos/as, el día de la boda (Si este hecho causal se produce fuera de la provincia se ampliará un día más).

9.2 Por divorcio o separación del trabajador/a:

Dos días hábiles.

9.3 Por fallecimiento:

- a) De familiares de primer grado o pareja de hecho, afines y consanguíneos, cuatro días naturales, de los que al menos dos serán laborable. En el caso de que fuera esposo/a o pareja de hecho o hijo/a este permiso se ampliará a siete días naturales.
- b) De hermanos/as, afines y consanguíneos, dos días laborables.
- c) De abuelos/as y nietos/as, afines y consanguíneos, dos días laborables.
- d) De familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad, el día del sepelio.

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

9.4 Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o intervención quirúrgica con internamiento:

Cinco días laborables o 10 medias jornadas, para el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad 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.

El trabajador/a que tenga el horario nocturno, el permiso empezaría a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante. El trabajador desplazado generará el permiso a partir del día siguiente al de su retorno a la provincia que tiene como centro de trabajo.

Estos días podrán ser disfrutados mientras dure esta situación.

9.5 La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando, la persona trabajadora, la acreditación del motivo de ausencia.

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

Dos días laborables o cuatro medias jornadas.

El trabajador/a que tenga el horario nocturno, el permiso empezaría a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante. El trabajador desplazado generará el permiso a partir del día siguiente al de su retorno a la provincia que tiene como centro de trabajo.

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

9.7 Por visitas a urgencias, pruebas hospitalarias o especialistas que precisen de acompañamiento por prescripción facultativa, de familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad.

Un día natural.

9.8 Por nacimiento de hijo/a:

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, con la disminución del 75 % de la parte proporcional de su salario.

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

Licencias especiales en los supuestos de maternidad: Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del día primero de la semana trigésimo séptima de embarazo, de un permiso retribuido, hasta la fecha del parto. Ambas partes acuerdan tratar este punto en el Plan de Igualdad. Por tanto, queda supeditado a lo que se establezca en el mismo.

9.9 Por traslado de domicilio:

Dos días naturales, de los que al menos uno será laborable.

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

El tiempo indispensable.

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

El tiempo indispensable.

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

El tiempo indispensable.

Los trabajadores/as de turno de noche, cuando tengan una consulta o prueba médica, dispondrán de 4 horas previas a la finalización de su jornada, siempre y cuando la cita sea anterior a las 12 de la mañana, para asegurar que se asiste lo suficientemente descansado.

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

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

El tiempo indispensable.

9.14 Para asuntos escolares o ingresos en centros geriátricos o de especial atención.

8 horas al año.

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

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

El tiempo indispensable.

4. Asistencia a gestiones notariales de cualquier tipo hasta 4 horas al año.

Los trabajadores/as del turno de noche tendrán el tiempo equivalente, en la noche anterior al suceso.

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

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

9.17 De lactancia: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras

tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla diez meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso TKE ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los diez meses.

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

9.18 De concurrir circunstancias excepcionales que a juicio del interesado/a o del Comité de Empresa, pudieran hacer insuficientes, en algún caso, los días de permiso previstos para cada supuesto o en caso de supuestos distintos a los aquí contemplados, la Dirección Social podrá autorizar la ampliación de dichos períodos, o la concesión de soluciones alternativas por el tiempo que juzgue necesario en cada caso particular y en función de las circunstancias concurrentes.

Todos los días de permiso retribuido, incluidos en este artículo, se disfrutaran comenzando en día laborable a excepción de las jornadas realizadas en sábados, domingos o festivos, conforme a los criterios establecidos en la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Los permisos retribuidos del presente convenio, serán de aplicación también a aquellas personas trabajadoras, que sin estar casados o sean pareja de hecho, y tras demostrar una carencia de convivencia de al menos 3 años, tuviesen una pareja con prestaciones económicas de origen gubernamental.

#### Teletrabajo.

El teletrabajo en la empresa TK Elevadores España, SLU, se regirá por lo dispuesto en el acuerdo de 1 de octubre de 2022 suscrito entre la parte social y la parte empresarial, recogido en el anexo VI del presente convenio.

#### Suspensiones de Contrato con Reserva de Puesto de Trabajo.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

1. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

2. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

Asimismo, el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo

parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren en lo recogido anteriormente, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto que por decisión de la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### Artículo 10. *Permisos sin retribuir.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Se ampliará a 14 años siempre y cuando así se establezca en el Plan de Igualdad. Por tanto, queda supeditado a lo que se establezca en el mismo.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de

salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La trabajadora víctima de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por las personas.

#### Artículo 11. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de entre un mes y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. La petición de excedencia, sea voluntaria o forzosa, será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla y la Empresa dará recibo de la presentación. La concesión de la excedencia por parte de la Empresa se efectuará también en comunicación escrita.

8. La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la Empresa con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la Empresa estará obligada a acusar recibo del mismo.

9. Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia, salvo que la excedencia sea voluntaria en cuyo caso la admisión se

producirá siempre y cuando haya un puesto de trabajo disponible, de iguales características.

10. De concurrir circunstancias excepcionales que hagan necesario el acortar los plazos de preaviso anteriormente señalados, la Comisión Paritaria entenderá de dichas circunstancias y decidirá si procede, la variación de los mismos.

11. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refiere el apartado 3 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

#### Artículo 11. *Excedencias bis.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### Artículo 12. *Jornada irregular y horas extraordinarias.*

##### Jornada irregular.

En aplicación de la ley 3/2012 del 6 de Julio, en la cual establece que la empresa puede disponer de una parte de la jornada anual de todos los trabajadores, ambas partes acuerdan hacer una distribución irregular de la jornada en base a lo siguiente:

1. Se establece un máximo de 75 horas anuales no acumulables.
2. El periodo de aplicación será de lunes a viernes laborables.
3. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación del trabajo.
4. La distribución de la jornada irregular se podrá aplicar en base a los siguientes criterios:
  - a) Cómo máximo 2 horas al día de jornada irregular con un tope de 10 horas de jornada de trabajo diaria.
  - b) Se establece un máximo de 15 horas de jornada irregular al mes.
  - c) Se establece un máximo de 10 días al mes de realización de jornada irregular.

Esta jornada irregular se realizará como prolongación de la jornada normal y al personal que trabaje en el turno de tarde se le aplicará únicamente al inicio de su jornada.

El turno de noche está exento de realizar dicha jornada irregular.

5. El reparto y distribución de dichas horas será lo más equitativo posible dentro de la delegación o departamentos.

6. Todos los trabajadores/as, preavisando con dos días laborables de antelación, disfrutaran de mutuo acuerdo de las horas o días de exceso de jornada irregular durante los dos meses siguientes a su realización, con la excepción de las realizadas en los meses de noviembre y diciembre, las cuales se disfrutaran en los meses de Enero y Febrero del siguiente año. En ningún caso, se compensarán en las siguientes fechas:

- a) Meses de vacaciones de verano.
- b) Mes de diciembre.
- c) Semanas anterior y posterior a Semana Santa.

7. Las horas de jornada irregular serán siempre justificadas. La empresa informará mensualmente al Comité de las horas realizadas en cada delegación. Ambas partes se reunirán trimestralmente para analizar los datos entregados y velar por la correcta aplicación de lo establecido en el presente acuerdo.

8. Los sábados, domingos, festivos, días libres por guardia o puentes de calendario, se harán de manera voluntaria, compensándose a razón de una hora por una hora más los complementos salariales que les corresponda, tal y como se establecen en el artículo 21, en el apartado de jornadas especiales (24 horas) en su punto 2. Estas horas voluntarias no computan dentro de las 75 pactadas.

El presente artículo se aplicará hasta la próxima firma de convenio, aunque ambas partes se comprometen, en caso de producirse cambios en la ley, a reunirse lo antes posible, para adaptar el texto del presente convenio a los nuevos cambios.

Una vez acordada la jornada irregular, ambas partes entienden que no tiene sentido la realización de horas extraordinarias, salvo en casos excepcionales. De esta forma ambas partes acuerdan que la realización de horas extraordinarias sólo tendrá lugar en circunstancias excepcionales y debidamente justificadas. De ser así y tener que realizarse se compensarán como a continuación se detalla.

#### Horas extraordinarias.

1. La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señale la Legislación Vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador/a.

2. El derecho a compensación específica por realización de horas extraordinarias será incompatible con la percepción de pluses de mando, disponibilidad, complementos de puesto y mayor dedicación o, en general, con cualesquiera otros complementos salariales o extra salariales que se perciban en razón a una no sujeción específica a un horario rígido preestablecido, o a la imposibilidad de constreñir a este la realización de un trabajo o función. Lo establecido en el presente apartado no será de aplicación a personal denominado «fuera de convenio» cuya retribución fuese superior a la establecida en las tablas salariales para su categoría en un 20 % o menos.

3. Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fuesen necesarias realizar dentro de los límites legales, se compensarán en metálico, salvo que por acuerdo entre la dirección de la Empresa y el trabajador/a se pactara su disfrute en descanso. Asimismo, toda hora extraordinaria que supere los límites legales se compensará únicamente con su disfrute en descanso. En todo caso, todas las horas extraordinarias, deberán ser autorizadas previamente, por su responsable y la dirección de RRHH.

4. Toda hora extraordinaria deberá haber sido previamente autorizada por la Comisión de Seguimiento de las mismas en cada centro, sin que en ningún caso, pueda

autorizarse ni consiguientemente compensarse con arreglo al presente régimen, fracciones de tiempo inferiores a media hora.

5. Durante el tiempo de descanso compensatorio que pudiera proceder por realización de horas extraordinarias (de haberse acordado esta fórmula de compensación entre Empresa y trabajador/a), se percibirá en concepto de prima el rendimiento medio obtenido en el mes inmediato anterior a aquel en que tuviera lugar el descanso, sin que proceda en dicho mes descuento alguno por esta circunstancia de la Prima de Asistencia y Puntualidad.

6. Las puntas de trabajo que puedan surgir en un momento dado se intentarán abordar, dando carácter preferente a la contratación de personal eventual, de tal manera, que se recurra a la realización de horas extraordinarias después de haber analizado previamente dicha posibilidad y su conveniencia.

7. Trabajos especiales. Aquellos trabajos especiales que puedan surgir de forma puntual y que por su propia naturaleza, aconsejen una fórmula de retribución diferente de la contemplada en convenio, deberán ser planteados a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia de Horas Extraordinarias, con el fin de que ésta decida la solución a dar en cada caso, en función de las circunstancias.

8. Cuando por acuerdo entre Empresa y trabajador/a, las horas extraordinarias fueran compensadas por descanso, éste se disfrutará a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria, o 2 horas, cuando se hubieran realizado en días no laborables.

9. Dado el especial carácter de sus funciones y del espíritu de responsabilidad que ha de caracterizarle, el personal comprendido en las Tablas 1, 2 y 5 del presente convenio, queda excluido del régimen de compensación específica de realización de horas extraordinarias, al contemplarse esta eventualidad, en la globalidad de sus emolumentos tal y como hasta ahora ha venido sucediendo. Excepto lo recogido en el punto 2 del presente artículo.

## CAPÍTULO TERCERO

### Retribuciones

Artículo 13. *Sueldos y jornales (Madrid y Valencia).*

Los salarios del personal estarán constituidos por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa.
- b) Primas e Incentivos.
- c) Antigüedad.
- d) Complemento personal (B).

Los valores resultantes para los indicados conceptos, son los que se desglosan en las tablas salariales que al presente convenio se acompañan.

Recibo del salario.

El recibo del salario se confeccionará detallando los conceptos fijos de los variables, siendo materia de negociación de las partes, su hipotética modificación.

En el recibo salarial, se liquidarán mensualmente (meses naturales) los conceptos de: Salario, Antigüedad, Jefe de Equipo, Prima de Asistencia, Locomoción, Plus Asistencia complemento personal y complemento TAF, mientras que los conceptos variables se liquidan en el mes siguiente, siendo los más frecuentes: Primas, Turnos, Horas Extras, Peligrosidad, Toxicidad, Dietas, Kilómetros, Ayuda Comida, Gastos, etc.

De igual manera, a todo técnico que lo solicite, se le facilitará una copia de los datos de su Dataevo una vez finalizado el mes. Si no fuera posible por medio electrónico, la empresa lo realizará por otros medios disponibles.

## Artículo 14. *Sueldo base.*

El sueldo base de cada trabajador/a, será el que con tal carácter se refleja para cada categoría en las Tablas Salariales que en el presente convenio se acompañan para Madrid y Valencia, respectivamente.

En Madrid, esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

Antigüedad, Pluses de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad y Nocturnidad.

El cálculo del Plus de Jefe de Equipo, se efectuará sobre la suma de los conceptos Sueldo Base + Antigüedad.

En Valencia, esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

Antigüedad, Pluses de Toxicidad, Penosidad, Nocturnidad, Peligrosidad y Plus de Jefe de Equipo.

## Artículo 15. *Primas Madrid.*

### 1. M.O.D.

a) La prima del personal de TK Elevadores España, SLU, se abonará de acuerdo con los valores de las tablas que figuran en el anexo n.º 1.

b) En condiciones normales, la prima de este colectivo oscilará entre el 117 y 133 de la tabla que figura en el anexo n.º I, respetándose a título personal, los valores que por circunstancias especiales se vinieran abonándose por encima del 133.

En caso de reducir el rendimiento o no aplicar ningún rendimiento para el cálculo de la prima de producción, el Encargado/a correspondiente deberá comunicárselo al interesado/a, exponiéndole las razones que hayan existido para tomar esa decisión. (Esta explicación deberá hacerla antes de que el trabajador/a perciba la nómina del mes correspondiente).

c) La prima del personal operario/a de montaje se aplicará según la tabla de valores y rendimientos que figura en el anexo II. Para el personal de montaje de escaleras, se negociará un sistema de primas específicas, mientras tanto, se les pagará como lo cobraban antes.

### 2. M.O.I.

Esta prima será de aplicación al personal de M.O.I. y al personal del almacén de postventa que corresponda y su importe se calculará con arreglo a la tabla que figura en el anexo III.

## Artículo 16. *Primas Valencia.*

### 1. M.O.D.

a) Primas Personal de Montaje, se abonarán de acuerdo con la tabla que figuran en el anexo II.

b) Primas Técnicas de Mantenimiento, se abonarán de acuerdo con las tablas que figuran en el anexo IV. (A los técnicos/as se les dará mensualmente un documento anticipándoles: Prima, Kilómetros y Gastos).

## Artículo 17. *Antigüedad.*

El personal afectado por el presente convenio, percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico, por cada cuatrienio de servicio, equivalente al 4,5 % del sueldo base correspondiente a la categoría en que esté clasificado/a con arreglo a las Tablas que se adjuntan; comenzando a devengarse para el personal de Madrid cada

cuatrienio el 1 de enero de cada año, para el personal que haya ingresado en el primer semestre del mismo, y el 1 de enero del año siguiente, para quien haya ingresado durante el segundo semestre y para el personal de Valencia comenzará a devengarse a partir del primer día del mes en que se cumpla cada cuatrienio.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria.

A partir del 1 de enero de 2022, la empresa no detraerá del Complemento de Mayor Dedicación, los posibles cuatrienios que comience a devengar un trabajador desde esa fecha 1 de enero de 2022. Esto sólo será de aplicación al personal de fuera de tablas cuyo salario sea inferior, en montante anual y por todos los conceptos, a 60.000 euros. Lo aquí acordado no será de aplicación a los cuatrienios devengados con anterioridad a esa fecha.

#### Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

##### Pagas extraordinarias (Madrid).

El personal adscrito al Centro de Trabajo de Madrid, percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose los días 30 de junio y 15 de diciembre para el personal de las delegaciones y 15 de julio y 15 de diciembre para el personal ubicado en C/Cifuentes.

Estas pagas se calcularán para cada trabajador/a en función de los siguientes conceptos:

Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa + Antigüedad + Complemento personal (B).

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devenguen.

##### Pagas extraordinarias (Valencia).

Las pagas extraordinarias 15 de marzo (5 días), 30 de junio (30 días) y 15 de diciembre (30 días), se abonarán sobre la base de la suma de los siguientes conceptos:

Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa + Antigüedad + Complemento personal (B).

Cada paga extra, será prorrateada proporcionalmente al semestre natural del año en que se percibe, excepto la de marzo, que será prorrateada al primer trimestre y proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

En ningún caso, se abonarán más de 65 días anuales o la parte proporcional que corresponda, en concepto de pagas extraordinarias.

##### Gratificación extraordinaria (Madrid y Valencia).

El personal afectado por este convenio percibirá en la nómina de octubre una gratificación extraordinaria consistente en 28 días de salario para el año 2024, 29 días de salario para el año 2025 y 30 días para el año 2026.

Asimismo, a partir del 1 de enero de 2027, el personal afectado por este convenio percibirá en la nómina de abril una gratificación extraordinaria consistente en 4 días de salario.

Ambas gratificaciones se abonarán sobre la base de la suma de los siguientes conceptos:

Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa.

El devengo de estas pagas será del 1 de octubre al 30 de septiembre y proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 19. *Complemento pagas extras operarios/as.*

Madrid: Este concepto queda establecido en 251,46 euros por paga (junio y diciembre).

Valencia: Este concepto queda establecido en 251,46 euros por cada paga (junio y diciembre).

Artículo 20. *Gratificación sobre beneficios.*

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

Durante los años 2024-2027:

$$C = \frac{6,5 \times B}{100 \times P}$$

C = Cantidad bruta a percibir.

B = Beneficios netos auditados.

P = Plantilla total en el ámbito nacional de la Empresa a 30 de septiembre.

Durante los años de vigencia del convenio (2024 al 2027), como mínimo se garantiza lo percibido por este concepto en febrero del año 2.006. (860,94 euros).

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la Empresa en la fecha de cobro. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la Empresa a lo largo del ejercicio económico, cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

Artículo 21. *Pluses de turnicidad, nocturnidad, relevo y jornadas especiales y otros complementos.*

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio y durante la actual normativa de jubilación (65 años cumplidos para el 100 % de jubilación), quedarán exentos de realizar jornadas o turnos nocturnos, si así lo deciden, cuando: tenga menos de 20 años de edad o tengan más de 55 años de edad.

Según recomendación de la Organización Mundial de la Salud, siempre que sea posible, no se mantendrá a ningún operario/a en horario nocturno más de 10 años consecutivos.

Dentro del mismo centro de trabajo, las vacantes que se produzcan en el horario de mañana, de todo trabajador/a adscrito a este convenio, deberán ser ocupadas por aquellas personas de la propia delegación. Estas vacantes se cubrirán atendiendo a las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, antigüedad en el turno, edad, salud, circunstancias familiares... En todo caso la empresa deberá justificar los cambios de turno que desee hacer, comunicándoselos al comité de empresa, sin que puedan ser utilizados como una sanción.

En cuanto a la cobertura de vacantes en el turno de mañana del personal técnico, se acuerda elaborar una lista única, por orden de la antigüedad que cada técnico tenga reconocida, en el turno de tarde y de noche. En el supuesto que la vacante fuese en una delegación distinta a la que el técnico pertenece, y este renunciase a ella por esa razón, el técnico conservará su orden en la lista. Una vez elaborada, la lista será publicada de manera que pueda ser conocida por todos.

Madrid turnos.

1. El personal que estando trabajando a turno realice su jornada dentro del turno de tarde, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 14,74 euros.

2. El personal operario que realice su jornada durante el turno de noche, además del plus de nocturnidad, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 38,04 euros.

El personal administrativo del call center que realice su jornada durante el turno de noche, además del plus de nocturnidad (20 % sueldo base), percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de: 20,60 euros/día.

El personal que eventualmente pueda quedar adscrito a régimen de dos o tres turnos, percibirá además de los anteriores pluses de tarde y noche, cuando correspondan, un plus de relevo por cada jornada efectiva de trabajo en dicho régimen, la cantidad de 15,13 euros.

3. CC 24 Horas. El centro de control 24 horas cambia su sistema de trabajo y será realizado a turnos, entendiéndose como tal los turnos de mañana, tarde y noche, Como compensación cada trabajador/a, percibirá los complementos que le correspondan y que se recogen en el presente artículo.

Delegación Madrid.

1. El personal operario/a y administrativo/a de posventa, que trabaje los sábados dentro de su jornada laboral, percibirá la cantidad de 62,43 euros por cada uno de ellos. Tendrán la misma consideración los puentes trabajados dentro de la jornada laboral.

Jornadas especiales. (24 horas).

1. El personal que tenga incluido en su jornada, la prestación de servicio el sábado, domingo o festivo, descansando los días correspondientes de lunes a viernes, según el calendario laboral, percibirá por este concepto la cantidad de:

Por cada sábado la cantidad de: 62,43 euros.

Por cada domingo o festivo la cantidad de 93,65 euros.

Por cada festivo especial (Jueves santo, viernes santo, nochebuena, navidad, nochevieja, año nuevo o día de reyes) la cantidad de: 124,87 euros.

Los trabajadores que realicen su jornada en los días que denominamos festivos especiales, incluyendo el sábado y domingo de semana santa, estarán en espera de avisos y no deberán realizar revisiones, debido a la complejidad de esos días.

Los pluses establecidos en este apartado se incrementarán un 7,5 % a partir del 1 de enero de 2024 y en los porcentajes que se deduzcan de aplicar la fórmula de revisión salarial el resto de los años de vigencia.

2. Las jornadas especiales se podrán aplicar, además de a los que en la actualidad están realizándolas, solamente a las nuevas contrataciones, siendo voluntaria la aceptación de dicha jornada para el resto de los trabajadores/as. Si transcurridos dos años desde la contratación, el trabajador/a no ha realizado ninguna jornada especial, su aceptación posterior será voluntaria.

3. Aquellos trabajadores que tuvieran en su calendario laboral la jornada de tarde durante todo el año como consecuencia de su calendario laboral, percibirán la cantidad de 8 euros a partir del 1 de enero de 2024 por día efectivamente trabajado. Este plus se incrementará con el resultado de la fórmula durante los años 2025, 2026 y 2027.

La empresa va a proponer un nuevo sistema de trabajo, en el que estarán englobados, entre otros, diversos aspectos que se recogen en este artículo, en cuanto al turno de tarde, noche, y los trabajos en sábados, domingos y festivos, incluyendo los tipos de trabajo que se podrían hacer. Esto se hará en breve y los cambios que se aprueben, o no, por la mayoría de las asambleas, se añadirán al redactado del convenio.

Valencia. Jornadas especiales.

1. Se acuerda realizar una jornada que abarcará todos los días del año las 24 horas del día, según acuerdo entre el comité de empresa y la dirección de recursos humanos.

2. La realización de esta jornada será de carácter indefinido.

Pluses de turnicidad, nocturnidad y jornada de tarde. Valencia.

1. El personal operario y administrativo de posventa que trabaje los sábados dentro de su jornada laboral, percibirá la cantidad de 74,15 euros por cada uno de ellos. Tendrán la misma consideración, los puentes trabajados dentro de la jornada laboral.

2. Aquellos trabajadores/as de Posventa que ocasionalmente deban efectuar trabajos nocturnos, percibirán la cantidad de 47,79 euros a tanto alzado por noche completa trabajada, en cuyo importe, quedan comprendidos los conceptos de Nocturnidad propiamente dicha más el coste de la cena. Cuando no se trabaje la noche completa, se abonará la parte proporcional correspondiente sobre el citado importe, en función del número de horas nocturnas efectivamente trabajadas en la jornada.

3. Se entenderán a estos efectos por horas nocturnas las comprendidas entre las 22,00 horas de un día y las 6,00 horas del día siguiente.

4. El personal que esté asignado al turno de tarde, no permanecerá en este más de dos años continuados. Una vez finalizados estos el trabajador/a podrá optar por continuar con el turno de tarde, por otros dos años.

Con independencia de todos los conceptos retributivos señalados anteriormente en el presente artículo, se incorporan los siguientes conceptos retributivos especiales:

Retén (Madrid): 232,80 euros semanales.

Retén de Mercadona (Madrid): 264,81 euros semanales.

Retén de AENA: 58,85 euros/día. Es decir, 117,69 euros fin de semana.

TAF: 4,68. euros/día.

#### Artículo 22. *Prima de asistencia y puntualidad (Madrid y Valencia).*

Este concepto queda establecido en la cantidad de 25,65 euros mensuales, que percibirán solo aquellos trabajadores/as que no hayan tenido a lo largo del mes de que se trate, más de dos faltas de puntualidad, tanto a la entrada como a la salida, ni más de 2,5 horas de absentismo en el mes, salvo que estas sean justificadas. Esta prima no se abonará en el mes de vacaciones.

A los efectos de cobro de esta prima, se considerarán faltas de puntualidad en la entrada sólo aquellas que rebasen el margen de cortesía (cinco minutos diarios, un máximo de tres días al mes), que en la actualidad viene aplicándose. Antes de aplicar esta fórmula, se analizarán los casos que hubiera con el Comité de Empresa.

No se computarán a efectos de descuento los permisos que se recuperen con autorización de la Empresa. Esta prima no será de aplicación a las personas que hagan uso del horario flexible.

#### Artículo 23. *Locomoción.*

Madrid.

Todo trabajador, cuyo domicilio esté ubicado a una distancia superior a 1 km de su centro de trabajo, percibirá el importe del «bono transporte», en función del tipo de bono, necesario en cada caso.

Valencia.

Todo trabajador/a, cuyo domicilio esté ubicado a una distancia superior a 1 km de su centro de trabajo y no esté cobrando el concepto de plus distancia y ni use vehículo para la empresa, para el desarrollo normal de su trabajo, percibirá el importe del «bono transporte» en función del tipo de bono, necesario en cada caso.

Tanto para Madrid como para Valencia, todo trabajador/a que trabaje al menos una semana del mes en curso, tendrá derecho a que se le abone el bono transporte mensual, que le corresponda.

## CAPÍTULO CUARTO

**Ayudas por vehículo**

Artículo 24. *Ayuda de vehículo.*

a) El personal del Centro de Trabajo de Madrid, que por su tipo de trabajo, previo acuerdo con la Dirección, ponga habitualmente su vehículo al servicio de la Empresa, percibirá en concepto de ayuda de vehículo, la cantidad de 231,49 euros mensuales, más el importe de la gasolina consumida y del seguro frente a terceros. (No se abonará durante el período de vacaciones, permisos o bajas por IT).

En cuanto al personal adscrito al Centro de Trabajo de Valencia, esta ayuda será de 369,07 euros mensuales, a tanto alzado, que se abonarán con independencia de la gasolina consumida, más el importe del seguro frente a terceros. Esta cantidad se desglosa a efectos de su revisión cada año en 231,51 euros en concepto de ayuda de vehículo propiamente dicha, y 137,56 euros en concepto de gasolina, revisándose anualmente la primera en función del incremento que se acuerde en convenio colectivo y la segunda en función de la variación que se experimente cada año respecto de los precios de la gasolina. (No se abonará durante el período de vacaciones, permisos o bajas por IT).

b) El operario/a de posventa que utilice vehículo de Empresa para realizar el mantenimiento, cuando cumpla 55 años de edad, podrá solicitar ser ubicado en un Sector que no tenga que utilizar vehículo.

c) El personal que utilice el vehículo de su propiedad, percibirá por concepto de transporte de pequeños materiales la cantidad de 42,49 euros mensuales.

d) En el caso de que un trabajador/a que se encuentre realizando un servicio de rescate y su vehículo fuese sancionado por estar aparcado indebidamente, la empresa asumirá el importe de dicha sanción.

e) La Empresa se compromete a comunicar lo antes posible al conductor/a afectado por una multa, el aviso que reciba sobre la misma. En caso de que el conductor/a del vehículo afectado no estuviera de acuerdo sobre el pago de la misma, la Dirección Social decidirá si el pago corresponde al trabajador/a o a la Empresa, una vez oído al trabajador/a y al Comité de Empresa, si procediese. No obstante, la Dirección de la Empresa a través de la Mutua aseguradora de los vehículos, posibilitará que el conductor/a afectado pueda recurrir la sanción.

f) Kilometraje. En aquellos desplazamientos por cuenta de la Empresa, que deban realizarse con vehículo propio, a partir del 1 de enero de 2024 se abonará al interesado/a la cantidad de 0,35 euros/km recorrido. No obstante, en caso de que la Dirección de la Empresa decida incrementar el importe del mismo, éste se aplicará de manera automática.

## CAPÍTULO QUINTO

**Fondo social**

Artículo 25. *Fondo social (Madrid y Valencia).*

El Fondo Social administrado por el Comité Intercentros se fija para el año 2019 en 38.279 euros para Madrid, y de 12.258 euros para Valencia, que se distribuirá en los siguientes conceptos:

## Fondo social (Madrid y Valencia) 2022

	Madrid - Euros	Valencia - Euros
a) Ayuda por hijos/as discapacitados/as.	9.000,00	
b) Ayuda de estudios.	20.725,54	
c) Comité.	15.888,58	
Totales.	45.614	14.607

Artículo 26. *Seguro de vida y accidentes.*

La Empresa suscribirá una póliza de seguros para estos casos, consistente en los siguientes capitales:

- 17.135 euros en el caso de fallecimiento por causas naturales.
- 29.988 euros en caso de fallecimiento por accidente.
- 34.271 euros en caso de incapacidad absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

Artículo 27. *Subvención comida (Madrid y Valencia).*

Aquellos trabajadores/as, que bien por tener que realizar horas extraordinarias en días determinados, o por prestar sus servicios en régimen de jornada partida, tuvieran que trabajar por la tarde, percibirán en concepto de subvención de comida:

Centro de trabajo de Madrid: 11,73 euros.

Centro de trabajo de Valencia: 11,73 euros.

Si se realizan estas jornadas en sábado, domingo o festivo, se abonarán:

Centro de trabajo de Madrid: 21,28 euros.

Centro de trabajo de Valencia: 21,28 euros.

Esta cantidad tiene carácter de suplido por los gastos que tuviera el trabajador/a por el motivo expuesto en el párrafo anterior.

El personal que percibe esta ayuda mediante cheque Gourmet, percibirá, por cada día efectivamente trabajado, en jornada partida, la cantidad 11 euros a partir del 1 de octubre de 2024.

El personal que viene percibiendo la Subvención Comida en nómina, podrá optar, por mantener el cobro en nómina, o cambiar a cobrarlo en Cheque Gourmet, y el cambio será irreversible. No se permitirá el cambio contrario, es decir; de cheque a nómina.

Artículo 28. *Complemento en caso de baja por enfermedad, accidente o maternidad.*

En caso de enfermedad, accidente o maternidad, la Empresa complementará las percepciones que para estos casos abona la Seguridad Social, en las siguientes cuantías:

Hasta el 100 % del salario que tenga asignado el trabajador/a, entendiéndose por este, la suma de los conceptos:

Salario Base + Plus Convenio + Complemento Empresa + Promedio de Prima + Antigüedad + Complemento Personal (B).

Todo trabajador/a en situación de baja por enfermedad o accidente, tiene la obligación de notificarlo a la Empresa. En los casos reposo de menos de tres días de duración, deberá entregar el justificante emitido por el mismo.

## CAPÍTULO SEXTO

### De la representación de los trabajadores/as en la empresa

Artículo 29. *Comité Intercentros y Comité de Empresa.*

El Comité Intercentros Madrid/Valencia, estará compuesto por 9 miembros, de los cuales 6 corresponden a Madrid y 3 a Valencia; y cuyas funciones serán las siguientes:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente sobre evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, situación de la cartera de clientes, ventas, proyectos de futuro y evolución probable del empleo de la misma.
2. Conocer el balance fin de ejercicio (una vez aprobado por la Junta de Accionistas), cuenta de resultados y Memoria de la Sociedad.
3. Emitir informe previo sobre las decisiones a adoptar en las siguientes cuestiones:
  - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquellas.
  - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
  - c) Cualquier tipo de transformación que afecte al status jurídico de la Empresa, e incida sobre su volumen de empleo.
4. Conocer todos los contratos laborales que se utilicen y obtener una copia de los que se realicen, así como las prórrogas de los mismos y los finiquitos.
5. Negociar con la Dirección las condiciones generales de los convenios colectivos, dejando la negociación de las cuestiones particulares a los Comités de cada Centro.
6. Conocer, trimestralmente, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que se utilicen.
7. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando en su caso, las acciones legales correspondientes.
8. Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o el incremento de la productividad.
9. Estudiar conjuntamente con la Dirección, otras posibles vías de homologación más amplias.
10. Recibir información sobre cualquier asunto de trascendencia general de la Empresa, que pudiera no estar recogido en las anteriores funciones.
11. El 15 de enero de cada año, la Empresa comunicará por escrito al Comité Intercentros, el Organigrama Jerárquico y Funcional de TK Elevadores España, SLU.

Igualmente, caso de producirse modificaciones en dicho Organigrama, con posterioridad a dicha fecha, se pasará comunicación al Comité Intercentros de dichas modificaciones.

En cuanto a las funciones del Comité de Empresa, estarán referidas al propio ámbito doméstico, con el fin de evitar cualquier tipo de duplicidad de funciones con el Comité Intercentros, reconociéndoles en este sentido, las funciones que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y su derecho a las informaciones de carácter mensual que en dicho texto legal se contemplan.

Composición de los comités.

El comité de empresa, estará constituido por el número de integrantes a que se refiere el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, en función de la plantilla del mismo, salvo que se pacte otra composición diferente.

El Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros.

Para poder ser elegido miembro del Comité Intercentros, será requisito imprescindible ser miembro del Comité de Empresa.

Asambleas en horas de trabajo.

El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en horas de trabajo, que serán retribuidas de la siguiente manera, durante el año de convenio las horas de asamblea serán 6 y en los siguientes 4 cada año, dichas horas serán acumulables.

Delegados sindicales.

Las Centrales Sindicales con representación en la Empresa tendrán derecho a nombrar dos Delegados Sindicales para Madrid y uno para Valencia con las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa y los del Comité Intercentros, contarán con las mismas garantías reconocidas por el estatuto de los trabajadores en su artículo 68. Asimismo, los Comités de Empresa tendrán derecho a un local para ejercer su labor que, por el momento, podrá no ser de uso exclusivo, así como a la utilización de los tablones de anuncios existentes al efecto, a fin de posibilitar una fácil comunicación con los trabajadores/as.

Cada componente de los Comités de Empresa, contará con 40 horas mensuales para realizar la actividad sindical correspondiente, retribuida según lo previsto en la Legislación Vigente, que podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la Dirección Social.

Cuotas sindicales.

A solicitud de los trabajadores/as afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores/as interesados en la realización de tal operación, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección, expresando con claridad la orden de descuento, la Central o sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. Esta solicitud, podrá ser revocada individualmente y por escrito en cualquier momento, al Delegado Sindical de la Central correspondiente.

Plan de igualdad.

El 29 de septiembre de 2023 se firmó el Plan de Igualdad entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores desde el convencimiento de la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las

obligaciones familiares, que permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa, y será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 1 años. Anualmente se podrán revisar o incorporar las acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten. A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de las acciones planificadas en el cronograma, y se elaborará un informe de seguimiento de los avances del Plan, así mismo se presentará a la dirección de la empresa y a la plantilla los resultados obtenidos.

De igual modo de acuerdo con estos principios, TK Elevadores España, SLU se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Cheque guardería.

La dirección de la empresa implantará el Cheque Guardería lo antes posible siempre y cuando se reciba un número de solicitudes adecuado. Para la implantación del mencionado Cheque, los empleados deberán realizarlo a través de una solicitud a Recursos Humanos, remitiendo además una copia al Comité de Empresa. La empresa se compromete a revisar y evaluar la viabilidad y eficacia de este beneficio, que estará sujeto a las políticas y condiciones establecidas por la empresa una vez se haya alcanzado un número de solicitudes adecuado para su implantación.

Artículo 30. *Comité de Empresa Europeo.*

Los componentes del Comité Europeo tienen reconocidos los derechos y competencias que se recogen en el acuerdo suscrito entre la Dirección de TKE y el Comité Europeo.

## CAPÍTULO SEPTIMO

### Salud laboral y medio ambiente

Artículo 31. *Principios generales.*

Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la salud y Seguridad laboral en el trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así las posteriores normas, que al amparo de esta ley se desarrollen. Todos los trabajadores/as de la Empresa son objeto y sujeto de la salud laboral y la seguridad, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud Laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de las tareas a realizar.

Corresponde a la Dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la Empresa en la realización de la mejora de la Salud Laboral y, con la cooperación y participación de los trabajadores/as y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes. Asimismo, será responsable y garantizará la salud y seguridad de los trabajadores/as de las

contratas, bien por sus medios o exigiendo a las empresas que le trabajan, unos medios de seguridad y protección para dichos trabajadores/as equiparables a los suyos.

El reconocimiento médico específico para el puesto de trabajo, es obligatorio y como tal se debe de hacer dentro de la jornada de trabajo y si no se puede se compensará en descanso a razón de una hora, por una hora.

Artículo 32. *Comité de salud, seguridad y medio ambiente.*

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.

Este Comité estará compuesto por 10 miembros en Madrid y 6 en Valencia, de los cuales, el 50 % de cada centro estará formado por los representantes de los trabajadores y el otro 50 % por representantes de la Dirección.

Como mínimo, una vez al mes celebrarán reunión, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera. En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados/as Sindicales.

Asimismo, podrá participar personal técnico sobre seguridad de la Empresa, trabajadores/as de la empresa o personal técnico en prevención ajeno a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

Serán competencias de dicho Comité las incluidas en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Este comité tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Este Comité estará compuesto por 5 miembros en Madrid y 3 en Valencia, por la representación de los trabajadores/as.

32.1 Delegados/as de prevención.

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes de los/as trabajadores/as.

Serán competencias y facultades del Delegado/a de Prevención, las incluidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

32.2 Reglamento comité de seguridad, salud laboral y medio ambiente.

32.2.1 El presente reglamento se acuerda al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y concretamente en su artículo 38.2, que prevé la adopción por el propio C.S.S. y M.A. de sus normas de funcionamiento.

32.2.2 Dada su calidad de órgano paritario y colegiado de participación, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y con representación de ambas partes.

El cargo de Presidente/a recaerá en un representante de la Empresa y el de Secretario/a, en uno de los Delegados/as de Prevención, a propuesta de las partes respectivas.

32.2.3 El C.S.S. y M.A., como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de Prevención en la Empresa y especialmente en las siguientes cuestiones:

- a) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
- b) La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
- d) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
- e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad.
- f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
- g) La designación por el empresario/a, de trabajadores/as para ocuparse de funciones preventivas, la determinación de dichas funciones o la evaluación de su cumplimiento.
- h) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4, de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- i) Cualquiera otras medidas relacionadas con la organización de la prevención por la Empresa.
- j) Por el acuerdo entre las partes, podrá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.

32.2.4 Para el ejercicio de sus funciones el C.S.S. y M.A. tiene las siguientes competencias y facultades:

- a) Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportuno con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
- b) Conocer toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- c) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
- d) Conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención.
- e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.
- f) Promover y participar en investigaciones de forma paritaria sobre:

Evaluación y control de riesgos.  
Incidencia de daños derivados del trabajo.  
Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.  
El control del cumplimiento de las Normas y Reglamentaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

- g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre el riesgo y daño.
- h) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores/as en la prevención de riesgos, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- i) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.

j) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros acompañándola durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas, a dichas inspecciones asistirán las dos partes representadas en el C.S.S.

k) Vigilar y hacer cumplir las normas y medidas de seguridad propias de la Empresa, como las reglamentadas, a todas las subcontratas que trabajen con esta Empresa.

l) Recibir de la empresa información y documentación por escrito sobre las iniciativas y solicitudes de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medio ambiental. Tendrán derecho a asistir a las auditorías realizadas a la empresa con relación a la obtención de certificados relacionados con el medio ambiente.

m) La empresa facilitará un listado con todas las sustancias que mediante su uso, presencia o manipulación, pudieran ser peligrosas tanto para el medio ambiente como para la salud de los trabajadores/as.

n) Recibir información acerca del plan de gestión de residuos y de las empresas exteriores que participan en él, si las hay y cuál es el papel que desempeñan.

o) Derecho de acompañamiento a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudiera visitar la empresa.

### 32.2.5 Funciones del Presidente/a y del Secretario/a.

#### Del Presidente/a:

a) Llevar la responsabilidad en todo lo concerniente al cumplimiento de esta normativa en los aspectos que hacen referencia al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

b) Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias.

c) Enviar acta y dar información a la Dirección de los temas tratados y los acuerdos adoptados en cada reunión, así como el número de accidentes y de los riesgos y medidas adoptadas.

d) Fomentar la colaboración de todos los responsables de los distintos departamentos de la Empresa, en la observancia y en la práctica de las medidas de seguridad y de prevención en general.

e) Solicitar al Servicio de Prevención aquellas actuaciones que se consideren necesarias, en el ámbito de sus funciones.

f) Designar cometidos concretos cuando así se estime, entre los miembros del Comité.

#### Del Secretario/a:

a) Elaborar el Acta.

b) Llevar toda la documentación y correspondencia que se refiera a cuestiones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

c) Comunicar en cualquier momento a la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los temas que se consideren de carácter urgente.

d) Trasmitir a todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral:

1. Las convocatorias que dispone el Presidente del mismo.

2. Las Actas de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

3. Los informes técnicos relacionados con el C.S.S.L.

### 32.2.6 Delegados/as de prevención:

#### Competencias y facultades:

1) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.

2) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de esta normativa.

3) Formar parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

4) Ser consultados, con la debida antelación, a la adopción de las decisiones relativas a:

a. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos laborales de la empresa.

c. Procedimientos de información y documentación que lleven a los trabajadores/as a un conocimiento de los riesgos a los que está expuesto y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como, de los Planes de Emergencia y Evacuación de la empresa o centro de trabajo.

d. Procedimiento de información y documentación relativa a la planificación de la acción preventiva, criterios de evaluación de riesgos, resultados periódicos de las condiciones de trabajo y procesos productivos, medidas de protección, práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores/as y conclusiones de los mismos, accidentes, incidentes, enfermedades profesionales, enfermedades laborales y enfermedades repetitivas.

e. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva de la empresa.

f. Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

5) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la Normativa y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6) Están facultados para acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la Normativa vigente, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

7) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

8) Ser informados sobre los daños producidos a la salud de los trabajadores/as, una vez que tenga conocimiento de ello la empresa. Los Delegados/as de Prevención podrán presentarse aun fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer la circunstancia de los mismos.

9) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Garantías:

1. Será de aplicación lo previsto en el artículo 68 del E.T. en materia de garantías a los Delegados/as de Prevención, en su condición de Representante de los Trabajadores/as.

2. El tiempo utilizado por los Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de representación, a efectos de crédito de horas mensuales retribuidas, si bien será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como el invertido en cualquier otras reuniones convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.

En todo caso, sobre disposición de tiempo para el desarrollo de la actividad preventiva de los Delegados/as de prevención, se estará a lo pactado en la negociación colectiva.

3. La Empresa proporcionara a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia de prevención que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo recaer su coste, en ningún caso sobre el Delegado/a de Prevención.

Sigilo:

Será de aplicación en materia de sigilo para los Delegados/as de Prevención lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores/as, en cuanto a la información a las que pudiera tener acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

32.2.7 Tanto las convocatorias como los acuerdos del C.S.S deberán ser objeto de publicidad entre los trabajadores/as de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas al C.S.S. bien personalmente o por escrito, a través de los Delegados/as de Prevención.

32.2.8 Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al C.S.S. un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:

- a) Nivel de aplicación y resultados del plan de prevención.
- b) Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
- c) Análisis del control estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- d) Evolución de la siniestralidad.

32.2.9 Los Delegados/as de Prevención de empresa que desarrollen su trabajo en un mismo centro podrán incorporares al C.S.S. de la empresa principal como miembros de pleno derecho mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades o, en todo caso, se celebrará una reunión inicial conjunta de coordinación con asistencia de representantes de empresarios/as y trabajadores/as de dicha empresa así como las reuniones periódicas que se consideren necesarias.

32.2.10 En las reuniones del C.S.S. podrán participar por iniciativa propia y con voz pero sin voto los Delegados/as Sindicales y los responsables de prevención de la empresa. En idénticas condiciones podrán participar, a solicitud de alguna de las partes y en relación con los temas objeto de debate, asesores/as internos o externos a la empresa o trabajadores de la propia empresa.

32.3 Accidente o enfermedad profesional y enfermedad común.

A todo trabajador/a que al pasar por un Tribunal Médico se le conceda una Incapacidad Total como consecuencia de accidente y/o enfermedad profesional o común para su puesto de trabajo habitual, la Empresa procurará proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, en función de la nueva situación físico laboral del trabajador/a. En el caso de que la Incapacidad total fuese solamente derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y la Empresa no pudiera proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, el trabajador/a causará baja en la Empresa, indemnizándole con la cantidad de:

Si el trabajador tiene menos de 55 años: 18.000 euros.

Si el trabajador tiene más de 55 años: 16.000 euros.

No se tendrá derecho a esta indemnización si el trabajador/a rechazara el puesto que la Empresa le ofreciera, salvo que se trate de un acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a. Si como consecuencia de la revisión de su situación por mejoría el

trabajador/a se reincorporase a la Empresa, éste estará obligado a reintegrar el 70 % de la indemnización.

## CAPÍTULO OCTAVO

### Contratación

#### Artículo 33. *Seguimiento de la contratación.*

A efectos de la información a la representación de los trabajadores/as sobre previsiones de contratación, altas, bajas, modificaciones, subcontratación, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente, sobre derechos de información de los Representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.

#### Artículo 34. *Preaviso en caso de baja voluntaria.*

Si el trabajador/a deseara causar baja voluntaria en la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días, excepto cuando se tratare de titulados/as medios y superiores, que deberán preavisar con una antelación mínima de uno y dos meses, respectivamente.

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

#### Artículo 35. *Finiquitos.*

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a que corresponden.

La Dirección de la Empresa entregará el recibo finiquito en un plazo de 72 horas a contar desde la fecha de rescisión del contrato, pudiendo intervenir la Representación de los trabajadores/as, si así se solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignarán.

#### Artículo 36. *Contratos formativos.*

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos, según marca el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en los apartados 2, 3 y 4.

El contrato formativo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y su correspondiente desarrollo reglamentario.

#### Artículo 37. *Contrato de duración determinada.*

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, respetando los límites temporales y requisitos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos celebrados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021 continuarán siendo de aplicación a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor

de esta ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron, salvo que otra cosa se hubiera establecido legalmente.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y su correspondiente desarrollo reglamentario.

#### Artículo 38. *Contrato fijo discontinuo.*

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Se respetará en todo caso lo establecido en el rt 16 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y su correspondiente desarrollo reglamentario.

#### Artículo 39. *Contrato de trabajo de puesta disposición (ETT).*

Se podrá utilizar este tipo de contratos en los siguientes supuestos:

- a) Contratos por circunstancias de la producción.
- b) Para sustituir a un trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- c) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo mientras dure un proceso de selección (no superior a tres meses).

39.1 El Comité de Empresa deberá ser informado de todos los contratos de puesta a disposición que se realicen, por la entrega al mismo, por parte de la Empresa, de una copia del contrato de puesta a disposición, en el cual constará:

- a) Datos identificativos de la ETT, haciendo constar n.º de autorización, vigencia temporal, identificación fiscal y código cta. de cotizaciones en la Seguridad Social.
- b) Supuesto de celebración con expresión concreta de la causa que lo justifica.
- c) Contenido de la prestación laboral y calificación requerida.
- d) Duración estimada del contrato de trabajo.
- e) Lugar y horario de trabajo.
- f) Precio convenido.

A los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad, les será de aplicación la totalidad de las condiciones económicas del presente convenio colectivo.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y su correspondiente desarrollo reglamentario.

## CAPÍTULO NOVENO

### Organización del trabajo

#### Artículo 40. *Definición y principios generales.*

La organización del trabajo con arreglo a lo establecido en el presente convenio y en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa. No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa consultará previamente a los representantes de los Trabajadores/as, las modificaciones relativas a la organización del trabajo y a la introducción de nuevas tecnologías, con el objetivo de alcanzar en la empresa unos niveles óptimos de productividad, condiciones de trabajo y empleo en la Empresa, doble objetivo que se entiende inseparable. Ello es posible con una actitud positiva y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores/as.

Es, por lo anteriormente expuesto, necesaria la participación de los representantes de los trabajadores/as, conforme a los mecanismos que se determinan en este convenio y en la Legislación vigente, en funciones de orientación, asesoramiento, propuestas y emisión de informes, que en cada momento deberán ser valorados por la Dirección de la Empresa.

Según acuerdo firmado en el CISS en acta del 25 de enero de 2011, la empresa, siempre que sea posible, ubicará a los operarios de posventa en la ruta más cercana a su domicilio, siempre y cuando el trabajador no haya cambiado de domicilio con posterioridad a su entrada en la empresa.

Ambas partes acuerdan formar una comisión, a partir del 1 de febrero de 2015, que tendrá por objeto analizar el funcionamiento del dispositivo Dataparte para el personal técnico de posventa que trabaja en condiciones especiales, entre otros, los trabajos realizados en: extrarradios, en parejas, etc.

#### Artículo 41. *Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de trabajo.*

Ante cualquier modificación de los sistemas de trabajo establecidos en la Empresa, el Comité de la misma, recibirá la información relativa a:

- Determinación del nuevo método de trabajo.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Tiempo de trabajo establecido.

Caso de no haber acuerdo con el resultado del nuevo método, será competencia de la Comisión Paritaria la negociación de dicha modificación.

#### Artículo 42. *Periodo de adaptación.*

En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca y que afecte a la forma de la prestación del mismo, la Dirección de la Empresa deberá conceder un período razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este período se fijará en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores/as afectados.

En todos los casos si la modificación afectase al sistema de retribución, por calidad y cantidad de trabajo, se establecerá un período mínimo de tres meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiere percibido en los 6 meses laborables anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso, se aplicarán estas.

### CAPÍTULO DECIMO

#### **Promoción profesional**

#### Artículo 43. *Principios generales/grupos profesionales.*

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

Ambas partes se acogen a lo que se acuerde en la Comisión de Dialogo Social Nacional en cuanto a los principios generales de la promoción profesional que se pacte a nivel nacional.

Grupos profesionales:

Ambas partes deciden crear una comisión con el fin definir un sistema de grupos profesionales que formará parte del presente convenio colectivo.

Artículo 44. *Sistemas y procedimientos.*

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores/as establecerán, de mutuo acuerdo, los procedimientos necesarios para garantizar este derecho. En este sentido, acordamos:

Todos los trabajadores/as de nueva incorporación, se promocionarán a la categoría inmediata superior a la que fueron contratados o al nivel superior, dentro de la misma categoría, cuando cumplan 5 años de antigüedad en la Empresa, siempre y cuando la naturaleza del puesto lo permita y que no hubieran tenido ningún cambio de categoría o nivel desde su contratación.

Asimismo, todos los trabajadores/as contratados con la categoría de Especialistas, o auxiliar administrativo/a se les promocionará respectivamente a una categoría inmediatamente superior o nivel a los dos años de haber sido contratados, siempre que los trabajos del puesto lo permitan.

El operario/a que tenga adjudicado un sector para su mantenimiento, deberá obtener como mínimo, la categoría de Oficial de 3.<sup>a</sup>, siempre y cuando lleve al menos un año a cargo de un sector.

A) Un técnico no podrá estar más de 15 años como Oficial de 3.<sup>a</sup>, debiendo subir a una categoría o nivel inmediatamente superior.

i. No obstante, si un Oficial de 3.<sup>a</sup> hubiese sido sancionado con Falta Grave o Muy Grave, no ascenderá en el momento en el que le corresponda ascender por llevar 15 años en la citada categoría, se hablará con él para informarle de las causas y se le dará un año de plazo para que rectifique. En este sentido, se entenderá por sanción únicamente las comunicadas por escrito a los trabajadores y a los representantes.

ii. En lo que respecta a Madrid, dado el volumen de técnicos afectados, los ascensos que pudieran corresponder se realizarían en los dos próximos ejercicios fiscales 22/23 y 23/24.

En Valencia los ascensos se producirán desde la firma del convenio.

iii. Por lo que respecta al ascenso a la categoría de Oficial de 1.<sup>a</sup> se estará a lo que se acuerde entre la RLT y la dirección de servicios y se tratará en la mesa de Grupos profesionales.

B) Personal administrativo: En la misma línea que los dos apartados anteriores, no debe estar un trabajador más de 15 años en cualquiera de las categorías de Auxiliar Administrativo. De esta forma, si un trabajador estuviese 15 años en la misma categoría (letra) de Auxiliar Administrativo, ascenderá automáticamente a inmediatamente superior. Esto no será de aplicación del Call Center que se registrá por lo dispuesto en el apartado siguiente.

C) Call Center:

– En la misma línea que el personal administrativo, una persona trabajadora del Call Center no debe estar más de 15 años en cualquiera de las categorías de Auxiliar Administrativo. De esta forma, si un trabajador estuviese 15 años en la misma categoría (letra) de Auxiliar Administrativo, ascenderá automáticamente a inmediatamente superior.

– En caso de que un trabajador de Call Center esté en la categoría de Auxiliar Administrativo A más de 15 años ascenderá a la Categoría de oficial Administrativo 2.<sup>o</sup>C que sólo será de aplicación al personal del Call Center que por lo que en caso de traslado del Call Center a la oficina, la persona trabajadora pasará automáticamente de

la categoría de Oficial Administrativo 2.ºC a la de 2.ºB. La retribución anual de esta categoría será, por todos los conceptos, de 30.369,44 euros.

- Ingeniero o Licenciado Junior: Durante los dos primeros años cobrará lo reflejado en la tabla I para su categoría. En ambos casos el trabajador percibirá los complementos salariales que les corresponda por convenio, La permanencia en esta categoría no podrá ser superior a dos años, y a partir del tercer año, pasarán a la categoría de Ingeniero o Licenciado. En Valencia será lo mismo pero los datos serán los de la tabla V.

- Auxiliar Administrativo «C»: Durante los dos primeros años cobrará lo reflejado en la tabla III para su categoría. En ambos casos el trabajador percibirá los complementos salariales que les corresponda por convenio, La permanencia en esta categoría no podrá ser superior a dos años. A partir del tercer año, pasarán la categoría de Auxiliar Administrativo «B» En Valencia será lo mismo pero los datos serán los de la tabla VI. En Valencia, al no existir antes la categoría de Aux. Admin. «B», esta se llamará así en vez de «C». A partir del tercer año, pasarán a la categoría de Auxiliar Administrativo A.

- Oficial 3.ª «B»: Serán los trabajadores de nueva incorporación, que acrediten el certificado de mantenedor por experiencia. Permanecerán en esta categoría por un periodo de un máximo de un año. En ambos casos, Madrid y Valencia, los trabajadores percibirán los complementos que les corresponda por convenio, pasando, a partir del segundo año, a la categoría Oficial de 3.ª.

- Oficial 3.ª «C»: Serán los trabajadores de nueva incorporación en posesión del certificado de mantenedor, obtenido por formación. Permanecerán en esta categoría por un periodo de un máximo de dos años. Cada año percibirá la cantidad que viene en la tabla IV para Madrid y en la tabla VIII en la de Valencia. En ambos casos el trabajador percibirá los complementos salariales que les corresponda por convenio. A partir del tercer año, pasarán a la categoría de Oficial de 3.ª.

- Especialista: Serán los trabajadores que no tengan el certificado de mantenedor que están en la tabla IV de Madrid y en la tabla VIII de Valencia. En la medida de lo posible, la empresa les facilitará la formación que necesiten para poder sacarse el certificado de mantenedor. En ese caso, una vez obtenido, pasarán a la categoría de oficial 3.ª «C». En tanto en cuanto no están en posesión del certificado, no podrán hacer el mantenimiento de ningún aparato que habitualmente esté dentro de la cartera de mantenimiento.

El personal de nueva incorporación que esté dentro de estas categorías, no podrá superar el 7 % de la plantilla existente, separándola por colegios electorales y centros de trabajo. (Madrid y Valencia).

Anualmente, la dirección de la empresa junto con la representación de los trabajadores, se reunirá para revisar y actualizar las categorías profesionales de toda la plantilla.

Desarrollo profesional: La dirección comunicará periódicamente los puestos vacantes a cubrir en la compañía y los requisitos para aspirar a ellos.

Se propone un sistema de ascensos mediante una prueba/examen. Para ello, y previamente, se tendrá que redactar un reglamento en el que se incluirán, al menos: requisitos, fechas de convocatoria, tipo de prueba, calificación o baremo, composición del tribunal y resultados u orden de ocupación de plazas. Sería interesante fijar un mes donde se realicen estas pruebas. La confección de este reglamento debería correr a cargo de la comisión de categorías.

#### Artículo 45. *Formación.*

La Empresa se compromete a continuar durante la vigencia del presente convenio colectivo, con el esfuerzo formativo puesto en marcha en años anteriores, intentando abarcar la formación del colectivo total de los trabajadores/as de la Empresa.

El personal de mantenimiento y montaje de nueva incorporación recibirá obligatoriamente la formación adecuada, con el conocimiento del comité de empresa,

para garantizar la seguridad del trabajador/a en la realización de sus funciones, del mismo modo que las garantías al cliente en el conocimiento de su producto.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, establecido en la Legislación Vigente, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional de la Empresa.

La Dirección comunicará periódicamente a la plantilla los cursos de formación disponibles, para conocimiento y aprovechamiento de aquellos trabajadores interesados en ello.

Cuando se imparta cualquier curso de formación al personal de aplicación de este convenio, se seguirán los siguientes criterios como referencia, salvo que se pacten condiciones diferentes de las reflejadas a continuación:

1. En la medida de lo posible, la formación se programará e informará al trabajador afectado con al menos 15 días de antelación.
2. La formación se realizará preferentemente en el horario laboral del trabajador.
3. En caso de que la formación no pueda programarse en el horario del trabajador, esta se impartirá, garantizando el descanso mínimo anterior y posterior en función del fin de su jornada habitual, la nueva jornada y su normalización.

La comisión de formación y la empresa se reunirán, al menos, una vez al año, en la que se analizará la formación individual dada a los trabajadores y trabajadoras de Madrid y Valencia.

Ambas partes se acogen a lo que se acuerde en la comisión nacional de formación.

## CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

### Movilidad funcional

#### Artículo 46. *Definición y principios generales.*

Por movilidad funcional se entienden aquellos cambios de funciones inherentes a la categoría o grupo profesional asignada a cada trabajador/a, motivados por causas organizativas o técnicas.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional es necesaria la participación de la Representación de los trabajadores/as, cifrada en la comunicación expresa de dicho cambio. Cuando se trate de cambios por tiempo definido a tareas correspondientes a categoría inferior, deberá haber una negociación entre Empresa y Comité, siempre y cuando no hubiera acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

La modificación de funciones que impliquen movilidad de Grupo Funcional, tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo y se tramitará según el procedimiento establecido a tal efecto.

En todos los casos de movilidad, la Empresa deberá garantizar los conocimientos y habilidades que faciliten a los trabajadores/as afectados una suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las tareas propias del nuevo puesto de trabajo. La movilidad se producirá sin perjuicio de los derechos profesionales y económicos del trabajador/a afectado.

Al no tener la Empresa definidas las funciones propias de cada categoría y en tanto en cuanto esto no se haga, cualquier remisión a categoría, en este punto de movilidad funcional, deberá entenderse referida al Grupo Profesional.

#### Artículo 47. *Cambio de categoría en el grupo funcional.*

Por razones organizativas o técnicas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, la Empresa podrá destinar a los trabajadores/as a tareas de diferente categoría dentro de un Grupo Funcional. Si este cambio de categoría conlleva retribuciones superiores, percibirán como complemento las del puesto de destino y en todo caso, se garantizarán las retribuciones de la categoría de origen.

La comunicación de estos cambios, se hará simultáneamente a los trabajadores/as y al Comité de Empresa, notificación que deberá incluir la descripción de las causas que motivan el cambio, nombre y destino de los trabajadores/as implicados, duración estimada de los traslados, especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como de la formación adecuada.

La consolidación de la nueva categoría superior, se producirá cuando el trabajador/a realice las funciones correspondientes durante más de seis meses en un año, u ocho meses en dos años. Una vez finalizada la duración del cambio, igual o inferior a seis meses, se reintegrará a su categoría de origen.

## Artículo 48. *Modificación de trabajo.*

### 48.1 Modificación sustancial.

Siempre que la pretensión de introducir modificaciones o implantar medidas que, entre otras afecten, a:

Jornada de trabajo.

Horario.

Régimen de trabajo o turnos.

Sistema de remuneración.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Movilidad funcional (cuando exceden los límites que prevé el artículo 47 del presente convenio y el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores).

El proceso de negociación, en aquellos casos que según el E.T. sea perceptivo, se ajustará al mismo procedimiento establecido para la movilidad geográfica.

## Artículo 49. *Modificaciones no sustanciales.*

Cuando se trate de medidas que de mutuo acuerdo y sin perjuicio de lo anterior, ambas partes consideran que no implican modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el procedimiento consistirá en notificar a los representantes de los Trabajadores/as con la antelación suficiente, las medidas o modificaciones que pretenden implantarse.

## Artículo 50. *Movilidad geográfica.*

50.1 La movilidad geográfica podrá revestir la forma de traslado o de desplazamiento. Se entiende por traslado, aquel cambio de centro de Trabajo que implique para el afectado/a un cambio de su residencia actual a otra provincia distinta y tenga carácter de permanente.

Será desplazamiento aquella movilidad geográfica que no exceda de un año continuado la posible salida del Centro de Trabajo y que no tenga carácter de permanente. Al suponer ambas cosas una modificación de las condiciones reales de trabajo, se regirán, además de por la Legislación Vigente, por los siguientes aspectos particulares:

### A) Traslados:

1. Aquellos promovidos por solicitud del trabajador/a o no siendo así, cuando hubiera acuerdo entre la Empresa y trabajador/a, se estará a las condiciones estipuladas entre ambas partes y que voluntariamente podrán remitir copia al Comité de Empresa.

2. Aquellas otras que sean como consecuencia de las necesidades del servicio, se registrarán por:

2.1 Deberán estar suficientemente fundamentadas y basadas en las causas establecidas en el artículo 40.1 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

2.2 Se preservará la voluntariedad de las trabajadoras embarazadas, así como la prioridad de permanencia, en iguales circunstancias, de los trabajadores/as con cargas familiares. Los traslados que excedan de la Península Ibérica, tendrán la consideración de voluntarios.

2.3 La Empresa deberá preavisar con una antelación de 60 días.

2.4 En cuanto a los plazos para los supuestos recogidos en el artículo 40.2 del anteriormente referido cuerpo legal, quedarán de la siguiente forma:

– Información:

- A la vez que se preavisa a los trabajadores/as, la Empresa notificará al Comité de Empresa del Centro de Trabajo su decisión de traslado, conjuntamente con un informe en el que se haga constar de manera explícita, la siguiente información:

- Razones y finalidad de las medidas que se pretenden adoptar.
- Evaluación de las consecuencias previstas, tanto en relación con la productividad y eficiencia de la Empresa como en relación con las condiciones de trabajo y las repercusiones en la cantidad y calidad de empleo. El Comité de Empresa tendrá un plazo máximo de 30 días para emitir un dictamen, para lo cual, podrá contar con el asesoramiento de aquellas personas u órganos que considere oportunos.

– Conciliación:

- Si su dictamen fuera negativo a la decisión de la Empresa, se pasará toda la información a la Comisión paritaria del Convenio Intercentros, que tendrá un plazo de 15 días, a fin de intentar llegar a un acuerdo sobre el asunto.

- Al finalizar dicho plazo se levantará Acta donde se refleje el Acuerdo o la posición de cada una de las partes.

- Tras la finalización del período de Conciliación, se notificará el traslado a los trabajadores/as afectados, si a ello hubiere lugar, siguiéndose por las siguientes condiciones económicas, que correrán por cuenta de la Empresa:

- Gastos del viaje propio y de la familia. Gastos del traslado de enseres familiares, previa aceptación del presupuesto por parte de la Empresa.

- El trabajador/a podrá estar, para la búsqueda de vivienda o centros escolares, en situación de uno o dos meses de dietas, en función de que se desplacen además del trabajador/a, el cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

- El trabajador/a podrá optar entre una compensación de nueve meses del importe del alquiler medio de una vivienda en la localidad de destino, o de cuatro meses de salario medio del último trimestre.

- No se podrá realizar dos traslados consecutivos en tanto no haya transcurrido al menos un año desde el anterior.

- Si una vez llevado a efecto el traslado y ante la reclamación judicial a que todo trabajador/a tiene derecho, éste obtuviera resolución favorable, la Empresa deberá reintegrar al trabajador/a en su puesto originario, viniendo éste obligado a la devolución de la compensación por vivienda o cantidad más arriba recogida, habiendo devengado por contra las dietas correspondientes.

## B) Desplazamientos en España y Portugal.

Todo trabajador/a que se desplace por cuenta y orden de la Empresa, se regirá por las siguientes dietas:

	Año 2024 - Euros
Desayuno.	4,00
Comida.	16,00
Cena.	20,00
Hotel.	*
Varios.	4,00
Total.	44,00

El hotel (mínimo de dos estrellas) será reservado y pagado por la Empresa a partir del primer día de desplazamiento; caso de no ser así, la dieta completa será de: 122,72 para el año 2024.

Sólo se tendrá derecho al concepto «varios» cuando se pernocte en el lugar de destino. Al igual que solamente se devengarán dietas en los desplazamientos que excedan de la Comunidad Autónoma de Madrid, o de un exceso de radio de 45 km, a contar del km cero de la capital Valenciana. No obstante, cuando existan motivos justificados como, temporada alta, fechas de congresos, ferias, etc., en que los gastos tanto de manutención o pernocta superen las dietas, la Dirección de Recursos Humanos analizará cada caso concreto como ya viene haciendo hasta la fecha, abonando dichos gastos, si corresponde, previa justificación de los mismos.

Los desplazamientos que se realicen por orden de la Empresa fuera de los radios de acción anteriormente reseñados, se regirán por las siguientes normas:

- Dentro de la jornada laboral, se computarán como horas normales de trabajo.
- Para todo desplazamiento que implique pernoctar fuera del lugar de residencia, la Empresa deberá preavisar con una antelación mínima de un día.
- En caso de desplazamiento por más de tres meses continuados, la Empresa deberá de preavisar con una antelación mínima de siete días, teniendo el trabajador/a derecho a cuatro días de permiso retribuido por cada tres meses de desplazamiento, que podrán sustituirse, con acuerdo de la Empresa, por cualquier otra fórmula de descanso al final del desplazamiento o viajes pagados por la Empresa al domicilio de origen en fines de semana.

Si el desplazamiento fuera mayor de dos meses y menor de tres, se tendrá derecho a un día libre al final del desplazamiento.

d) Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la Empresa, así como los del apartado anterior que elegirá el medio de locomoción más adecuado, facilitando billetes de 1.<sup>a</sup> clase en autobús o tren y en clase turista, en avión o AVE.

e) El personal desplazado se regirá en el lugar de destino según el calendario laboral y horario de trabajo que rija en este último, sin perjuicio de la regularización que en su caso proceda, por esta circunstancia en cuanto a jornada.

f) Los desplazamientos fuera de la jornada laboral, se computarán como horas extraordinarias a los solos efectos de su compensación como tales.

g) Las personas desplazadas al extranjero, se regirán con carácter general por el anterior capítulo, con las siguientes modificaciones:

1. Dietas en el extranjero (resto de países). Por este concepto, el trabajador/a desplazado percibirá de 85,51 euros para el año 2024 (por desayuno, comida y cena),

más 43,39 euros respectivamente, por el concepto de «varios» por día de desplazamiento, siempre y cuando el desplazamiento supere 30 días.

Para desplazamientos inferiores la dieta será, 41,15 euros para el año 2023, más 43,39 euros para el año 2024, por el concepto de «varios», por día de desplazamiento. En cualquier caso, ninguna persona adscrita a los distintos colectivos de la Empresa, podrá superar en cómputo global las dietas referenciadas en cada uno de los dos períodos establecidos.

2. El hotel que deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, será reservado y pagado directamente por la Empresa.

3. Las condiciones de salud y seguridad laboral vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero.

4. Toda persona desplazada deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: gastos médicos, medicinas, hospitalizaciones y repatriación. Quedarán excluidos los gastos de enfermedades crónicas, chequeos médicos no autorizados, cirugía estética, parto y todas las atenciones no programables. No obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad social en España.

5. Siempre que sea posible, la persona desplazada será preavisada con 30 días de antelación.

6. Las personas desplazadas tendrán derecho a 5 días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulable a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de 1,5 días de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando 5 días por cada trimestre que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso de acuerdo con el interesado/a.

7. En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica por enfermedad grave de familiares de hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad del desplazado, disfrutará de los permisos establecidos para estas circunstancias en el presente convenio, sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la Empresa.

## CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

### Código de conducta

Artículo 51. *Faltas y sanciones.*

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

Artículo 52. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 53. *Faltas leves.*

1. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a

los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

## 2. Sanciones a las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

- a) Amonestación verbal.

## Artículo 54. *Faltas graves.*

### 1. Tendrán la consideración de faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro/a en el trabajo, firmando o fichando por él/ella.

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

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para su compañeros/as, o su peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

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

### 2. Sanciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán, sancionadas:

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

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

1. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes/as, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 55.1.
- q) la reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

2. Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

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

Artículo 56. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

1. Faltas leves: A los diez días.
2. Faltas graves: A los veinte días.
3. Faltas muy graves: A los sesenta días.

Además de los mecanismos implícitos de caducidad previstos en la propia graduación de faltas, éstas caducarán y no podrán ser de referencia a ningún efecto:

Las leves al mes, las graves a los dos meses, y las muy graves a los cuatro meses de haberse producido.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 57. *Abuso de autoridad.*

1. La Empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos/as, jefes/as o mandos intermedios.

2. Se considerará abuso de autoridad siempre que un/una superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

En este caso, el trabajador/a perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que éste trámite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado/a, éste y sus Representantes Legales lo pondrán en conocimiento de la Autoridad Laboral competente.

#### Artículo 58. *Procedimiento sancionador.*

Para sancionar a un trabajador/a será necesario la instrucción de un expediente con comunicación a la Representación de los trabajadores/as. Si fuese afiliado/a a un Sindicato, la Empresa deberá cursar notificación previa al mismo.

La capacidad de apertura de expediente y propuesta de sanción corresponde a la Dirección de la Empresa o a quien ésta haya delegado expresamente para tal función. En los supuestos de abuso de autoridad, tal capacidad corresponde también a la Representación de los Trabajadores/as.

La imputación de falta y propuesta de sanción se convertirá en falta y en sanción efectiva o bien por aceptación expresa o tácita del trabajador/a, por decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos, por decisión arbitral o por sentencia firme de la jurisdicción laboral. Se entenderá aceptación tácita la no-presentación de reclamación ante la Comisión Paritaria de Conflictos o ante la jurisdicción laboral en los plazos y formas establecidos.

Ninguna propuesta de sanción podrá aplicarse hasta que sea firme por aceptación del trabajador/a o decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos en cualquier sentido.

En las faltas graves o muy graves se precisará expediente contradictorio. El pliego de cargos se notificará simultáneamente a la persona afectada y a la Representación de los trabajadores/as, así como a la sección sindical del sindicato al que pudiera estar afiliado/a. El pliego de descargos del trabajador/a y el informe de la Representación de los trabajadores/as se emitirán en el plazo de cinco días laborables. Sólo al finalizar el expediente contradictorio podrá formularse propuesta de sanción o de anulación del expediente.

Deberán practicarse, en el plazo de 5 días naturales, las pruebas propuestas por el trabajador/a cuando fueran razonables. El trabajador/a podrá examinar la totalidad del expediente, en cualquier momento anterior a su finalización y hacer las alegaciones que estime oportunas.

El expediente deberá concluirse en el plazo máximo de catorce días naturales.

#### Artículo 59. *Sanción penal.*

En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a un trabajador/a por hechos ajenos a la relación laboral, ésta (a fin de evitar una doble sanción por un mismo hecho), no se verá afectada por las medidas cautelares o definitivas de la jurisdicción

penal más que en el paso a la situación de excedencia forzosa en los supuestos de privación de libertad. De producirse una situación de régimen de prisión abierta, el trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo si existiera un turno de trabajo cuyo horario fuera compatible con tal situación.

Artículo 60. *Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral o mobbing.*

En línea con la recomendación de la C.E. (92(131) relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la Empresa garantiza un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

Ambas partes acuerdan trabajar para conseguir un entorno laboral dónde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Empresa; basando su trabajo en las líneas marco de prevención para evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones, controlar las situaciones de discriminación que se pudieran crear en el entorno, y darle soluciones satisfactorias.

### CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

#### **Comisiones paritarias de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del convenio**

Artículo 61. *Principios generales.*

Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de los trabajadores/as en los preceptivos procesos de negociación y decisión, que establece este convenio sobre diversas materias, así como conseguir implantar un sistema de mediación en los conflictos y desacuerdos que se base en la consecución del consenso entre las partes y evite, en la medida de lo razonable, su judicialización, se acuerda la reacción y articulación de las siguientes instancias de negociación, mediación y decisión:

Comisión Paritaria de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del Convenio, de Centro.

Comisión Paritaria de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del Convenio, Intercentros.

Artículo 62. *Normas genéricas para las comisiones paritarias.*

Composición:

La composición de las Comisiones Paritarias, será a partes iguales entre los miembros que designe la Dirección de la Empresa y los miembros que designe el Comité de Empresa.

La determinación del número de miembros necesarios para cada Comisión, le corresponde a ésta y estará en relación con la complejidad y a las cargas de trabajo que entrañen las tareas y funciones que se vayan a desempeñar.

Información y asesoría:

Con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones, en todas y cada una de las Comisiones paritarias, estará permitida la participación, con voz pero sin voto, de los asesores/as sindicales que el Comité de Empresa estime necesarios. Asimismo y con la finalidad de contar con los suficientes elementos de juicio, la Dirección de la Empresa deberá proporcionar cuanta información sea necesaria.

Artículo 63. *Comisiones paritarias de aplicación y vigilancia del convenio y de resolución de conflictos de centro.*

Ámbito.

Se podrán crear comisiones paritarias de centro, cuyas competencias, en cuanto a las medidas o modificaciones del convenio colectivo, afecten sólo y exclusivamente al centro de trabajo del ámbito correspondiente.

Funciones y competencias:

Servir en la Empresa, como administradores del convenio colectivo, respecto a las decisiones y medidas a adoptar en relación con las siguientes materias:

- Implantación y adecuación de posibles nuevos sistemas de clasificación y posteriores procesos de reclasificación.
- Medidas de movilidad funcional y/o geográfica.
- Potenciar y concretar planes formativos, adecuándoles con criterios de ecuanimidad y solidaridad a las distintas necesidades de cualificación de la plantilla.
- Igualdad de oportunidades.
- Servir en todo momento a los trabajadores/as a través del Comité de Empresa, como cauce de elevación de propuestas o iniciativas de modificación y mejor, respecto a cualquiera de las materias mencionadas en el punto anterior.
- Diferenciar y acordar respecto de las medidas que se pretendan adoptar y sin perjuicio de lo que figura en este convenio, aquellas que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Entender en primera instancia, de las reclamaciones a que pudiera dar lugar, la adopción de medidas acordadas respecto a cualquiera de las materias que son de su competencia.
- Realizar tareas de vigilancia y seguimiento de lo pactado.

Artículo 64. *Comisión Paritaria Intercentros.*

Ámbito.

Comunidad Autónoma de Madrid y provincia de Valencia.

Estructura.

Con objeto de acercar y facilitar a los destinatarios la tramitación y gestión de los asuntos que son competencias de la Comisión Paritaria Intercentros, ésta podrá, si así lo considera necesario, establecer distintas Comisiones Paritarias descentralizadas, dentro de su ámbito territorial y con las competencias que aquella considere oportunas.

No obstante lo anterior, se deberá atender que, en todo caso, la última decisión tanto en materia de interpretación de lo pactado, como la elaboración de cualquier tipo de expediente, será potestad exclusiva de la Comisión Paritaria Intercentros.

Funciones y competencias.

Serán competencias de la Comisión Paritaria Intercentros, entre otras, las siguientes funciones:

- Actuar como administradores del convenio colectivo, con carácter obligatorio en la mediación, conciliación o arbitraje entre las partes, en aquellos casos en que las Comisiones Paritarias de Centro, comprendidas bajo su ámbito, no llegarán acuerdo respecto a cualquiera de las materias objeto del preceptivo proceso de negociación.
- Entender de las reclamaciones a que pudieran dar lugar la adopción de medidas acordadas en las Comisiones Paritarias de Centro y que éstas no hubieran resuelto.

Asimismo, de aquellas reclamaciones a que pudieran dar lugar, las medidas acordadas por mediación o intervención de la misma Comisión Paritaria Intercentros.

- Proporcionar asesoramiento a petición de cualquiera de las partes que componen las Comisiones Paritarias de Centro, durante los procesos de negociación que éstas lleven a cabo.
- Hacer recepción y acopio de cuantos acuerdos se pacten, acerca de las materias objeto de negociación, con la finalidad de realizar tareas de seguimiento y vigilancia.
- Fomentar y difundir entre empresa y trabajadores/as, estas vías de concertación y negociación de las relaciones laborales, así como promover y realizar estudios o investigaciones que tengan por objetivo mejorarlas.

Procedimiento.

Para la mediación en los desacuerdos que se produzcan en las Comisiones Paritarias de Centro, el procedimiento a seguir deberá ajustarse a lo siguiente:

1.º Información. La Comisión paritaria de Centro en conjunto o cada una de las partes por separado, deberá remitir comunicación por escrito a la Comisión Paritaria intercentros en la que se deje constancia, de forma clara y detallada de los motivos del desacuerdo.

A dicha comunicación, se podrá adjuntar cuanta información sea de interés para el caso (copia de la memoria informativa original, copia de los estudios o dictámenes elaborados al efecto, copia de las actas levantadas en las reuniones, etc.), siendo facultad de la Comisión Paritaria Intercentros el exigirla, si así lo considera conveniente. A su recepción, la comisión Paritaria Intercentros, abrirá el oportuno expediente.

2.º Deliberación. Una vez iniciado dicho expediente, se abrirá un plazo no superior a 15 días laborables para efectuar las consultas y deliberaciones que sean necesarias.

Si la naturaleza y complejidad de la materia objeto de mediación así lo aconseja, dicho plazo podrá ser ampliado por mutuo acuerdo entre las partes.

En este proceso de deliberación, la Comisión Paritaria Intercentros, podrá convocar a las partes integrantes de la Comisión Paritaria de centro, a las reuniones de carácter informativo, consultivo o mediador que se hagan necesarios.

3.º Decisión. Una vez transcurrido el plazo correspondiente y tanto si se logra acuerdo entre las partes como si no, la Comisión Paritaria Intercentros, deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que se le han interpuesto.

Si una vez agotado el preceptivo proceso de negociación, no se llegara a conseguir total acuerdo sobre las acciones y medidas que se pretenden adoptar, las partes someterán el caso a arbitraje externo y vinculante, según se regula en el artículo 66 del presente convenio.

Artículo 65. *Procedimiento de resolución de conflictos de trabajo.*

65.1 Introducción.

Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente convenio pudieran suscitarse en el seno de la Empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen. Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en los conflictos de carácter individual, cuando las partes expresamente se someten a ello. No obstante, en el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio y el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 ET finalizase sin acuerdo, la cuestión deberá plantearse ante la Comisión Paritaria Intercentros, que deberá resolver en el plazo de 7 días sobre la procedencia o no del descuelgue pretendido. En caso de resolución negativa aplicaremos el procedimiento recogido en el artículo 68 del presente convenio.

## Artículo 66. *Conflictos colectivos de trabajo.*

### Ámbito objetivo.

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula, será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

- a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- b) Conflictos de interpretación o aplicación del presente convenio.
- c) Conflictos de interpretación o aplicación de convenios o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de Empresa.

### Sujetos legitimados.

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la Legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

### Órganos y procedimientos.

#### Comisiones paritarias del convenio colectivo.

Las comisiones Paritarias del convenio colectivo a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, asumirán competencias en materia de resolución de conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del presente convenio, que corresponderá a la Comisión Paritaria de resolución de Conflictos Intercentros.

El Conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma, se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo. La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 % de cada una de las partes que la componen. Esta decisión, siempre que concurren los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la negociación y adopción de acuerdos, producirá los efectos de un convenio colectivo.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria y en todo caso si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los interesados y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos Intercentros.

#### Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos Intercentros.

Los miembros de esta Comisión, serán designados por los componentes de las Comisiones Paritarias de Centro.

Esta Comisión conocerá en primera instancia de los conflictos colectivos de interpretación del presente convenio, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto. Asimismo, conocerá en segunda instancia de los conflictos colectivos sometidos a la Comisión paritaria de Centro y que no hayan tenido solución en la misma. El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60 % de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo, siempre que concurren los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, tendrá la fuerza de convenio colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del Conflicto ante dicha Comisión sin que hubiera adoptado ninguna solución, ésta levantará el Acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al ASEC.

## Artículo 67. *Cláusula de adhesión a la solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Ambas partes se adhieren en esta materia al VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales suscrito por las Organizaciones sindicales y Empresariales más representativas publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020.

En caso de que los efectos del conflicto laboral afecten exclusivamente a una Comunidad Autónoma, las partes se remitirán a los Organismos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, existentes en cada Comunidad Autónoma.

## Artículo 68. *Conflictos individuales de trabajo.*

### Ámbito y objetivo.

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los Conflictos Individuales de Trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente convenio y siempre que la persona afectada opte por esta vía.

Este procedimiento se utilizará sin menoscabo de los derechos legales que pudieran corresponder en los supuestos de extinción de contratos de trabajo.

### Sujetos legitimados.

Estarán legitimados los trabajadores/as de la Empresa, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

Cuando el conflicto afecte a trabajadores/as con contrato definido, el Comité de Empresa estará también legitimado para actuar de oficio.

### Órganos y procedimientos.

#### Comisiones paritarias del convenio colectivo.

Las Comisiones Paritarias que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este acuerdo, asumirán las competencias de Resolución de Conflictos Individuales de Trabajo que se susciten en dicho ámbito. El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados. De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente y facilitará copia a los interesados.

## CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO

### Premio por antigüedad

## Artículo 69. *Premio por antigüedad.*

Cuando el trabajador/a cumpla 25 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades.

Cada mensualidad estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

– Sueldo Base + Plus convenio + Complemento de Empresa + Antigüedad + Promedio de Prima + Complemento Personal (B).

69.1 Igualmente, cuando se cumpla 45 años de alta, la paga consistirá en seis mensualidades. En caso de cese por incapacidad Total, se percibirá la parte proporcional, aunque no se tenga los 45 años de alta en la Empresa; siempre que hubiera podido cumplir los 45 años de vida laboral ininterrumpidos en la Empresa hasta los 65 años de edad.

A efecto de vacaciones, el trabajador/a que cumpla 25 años de alta, disfrutará un día más laborable por cada cinco años de servicio, con la siguiente escala:

- 25 años de servicio: 1 día laborable.
- 30 años de servicio: 2 días laborables.
- 35 años de servicio: 3 días laborables.
- 40 años de servicio: 4 días laborables.
- 45 años de servicio: 5 días laborables.

Estos días se podrán disfrutar fuera del período oficial de vacaciones, negociando los trabajadores/as con los responsables de la Empresa, la fecha del disfrute.

## CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO

### Política sobre empleo

#### Artículo 70. *Criterios generales.*

Las partes firmantes del presente convenio, consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el ámbito del convenio.

#### Artículo 71. *Creación de empleo.*

Como medidas concretas para la consecución del objetivo anteriormente citado, se acuerda lo siguiente:

Durante la vigencia del convenio, la Empresa se compromete a pasar a indefinidos al 5 % de los trabajadores/as, de entre los que tengan contratos en Prácticas, circunstancias de la Producción, Obra o Servicio Determinado.

#### Artículo 72. *Montaje y reparaciones.*

Los trabajadores/as adscritos al departamento de montaje y reparaciones de ascensores, escaleras mecánicas y pasillos rodantes, al cumplir 50 años de edad, podrán ser reubicados en otros departamentos/ delegaciones de la Empresa, si así lo solicitan, ofertándose esta plaza a toda la red y si hay alguien interesado, poder hacer el intercambio, de manera voluntaria entre ambos trabajadores, previa negociación con la Dirección. Una vez que el trabajador cumpla los 55 años entrara automáticamente en la lista del artículo 21 rigiéndose en lo marcado.

#### Artículo 73. *Jubilación.*

La partes acuerdan aplicar la Ley de la forma más favorable con el fin de facilitar, en la medida de lo posible el acceso a la jubilación. Ambas partes se comprometen a reunirse anualmente con el fin de examinar las posibles opciones para que un trabajador pueda acceder a la jubilación, cumpliéndose en todo la normativa vigente.

#### Disposición final primera. *Revisión salarial.*

Las tablas salariales definitivas del año 2023 se incrementarán en un 4 % en el año 2024 desde el 1 de enero.

A partir del 1 de enero de 2025, las tablas se incrementarán con la media del IPC de Servicios y del General del mes de octubre del año anterior, con las siguientes consideraciones:

En situación de deflación no se ajustarán los salarios.

En caso de que el resultado de la fórmula sea:

Entre 0 % y 1 %, se aplicará un 1 %.

Entre el 1 % y 2 %, se aplicará un 2 %.

Entre 2 % y 4 %, se aplicará el resultado.

Entre 4 % y 6 %, se aplicará el 25 % a la cifra comprendida entre el 4 % y el 6 %.

Por encima del 6 %, se aplicará el 10 % del exceso.

Disposición final segunda. *Comisiones Paritarias.*

Cualquier discrepancia que pudieran derivarse de la interpretación del presente convenio, o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen en plantear éstas, ante las siguientes Comisiones Paritarias:

De Centro:

Por la Dirección:

Don Javier Rodrigo.  
Maria Larios.

Por el Comité Madrid:

Don Juan Montero.  
Don Marcos Fernández.

Por el Comité Valencia:

Don Vicente Javier Lorente.  
Doña Esther Costa Mas.

Intercentros:

Por la Dirección:

Doña María Larios.  
Don Javier Rodrigo.

Por el Comité Intercentros:

Don Juan Montero.  
Don Marcos Fernández.  
Don Vicente Javier Lorente.  
Doña Esther Costa Mas.

Fdo.:

El Comité

Fdo.:

La Dirección

## TABLA I

## Tabla Salarial Convenio Empresa 2024 - Madrid

(Técnicos Titulados Y Asimilados)

Categoría	Nivel	Salario año	Observaciones	
Ingeniero Superior/ Licenciado.	Máximo	55.779,16	Las cantidades que se reflejan en la presente Tabla se entienden globales por todos los conceptos, incluyendo el Complemento de Puesto y Mayor Dedicación.	
	Mínimo	38.636,83		
Ing. Técnico/Titulado Grado Medio.	Máximo	50.449,94		
	Mínimo	37.570,99		
Analista.	Máximo	47.252,40		
	Mínimo	34.320,17		
Programador.	Máximo	42.900,20		
	Mínimo	30.039,04		
Ingeniero/Licenciado (Junior).	2.º Año	30.803,30		A esta categoría le corresponden todos los conceptos salariales que están marcados en el convenio
	1.º Año	28.288,74		

TABLA II

## Tabla Salarial Convenio Empresa 2024 - Madrid

(Jefes de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>)

Categoría	Nivel	Sueldo base - Euros	Plus convenio - Euros	Compl. Emp - Euros	Salario día - Euros	Salario mes - Euros	Salario año - Euros
Jefes Administrativos y Jefes de Organización	1. <sup>a</sup> A	890,74	1.049,88	2.002,90	131,45	3.943,52	55.209,26
	2. <sup>a</sup> A	849,08	957,68	2.136,74	131,45	3.943,50	55.209,02
	1. <sup>a</sup> B	890,74	1.049,88	1.776,63	123,91	3.717,25	52.041,46
	2. <sup>a</sup> B	849,08	957,68	1.910,47	123,91	3.717,23	52.041,22
	1. <sup>a</sup> C	890,74	1.049,88	1.589,15	117,66	3.529,77	49.416,78
	2. <sup>a</sup> C	849,08	957,68	1.723,00	117,66	3.529,75	49.416,53
	1. <sup>a</sup> D	890,74	1.049,88	1.518,04	115,29	3.458,66	48.421,19
	2. <sup>a</sup> D	849,08	957,68	1.651,86	115,29	3.458,62	48.420,70
	1. <sup>a</sup> E	890,74	1.049,88	1.392,11	111,09	3.332,72	46.658,11
	2. <sup>a</sup> E	849,08	957,68	1.525,97	111,09	3.332,72	46.658,11
	1. <sup>a</sup> F	890,74	1.049,88	1.252,99	106,45	3.193,61	44.710,53
	2. <sup>a</sup> F	849,08	957,68	1.386,83	106,45	3.193,59	44.710,28
	1. <sup>a</sup> G	890,74	1.049,88	1.183,70	104,14	3.124,32	43.740,45
	2. <sup>a</sup> G	849,08	957,68	1.317,56	104,14	3.124,32	43.740,45
	1. <sup>a</sup> H	890,74	1.049,88	1.091,87	101,08	3.032,49	42.454,85
	2. <sup>a</sup> H	849,08	957,68	1.225,70	101,08	3.032,45	42.454,36

Nota: El Complemento de Puesto de Mayor Dedicación que por la naturaleza de la función y nivel de responsabilidad corresponda a las personas comprendidas en la presente Tabla, será como máximo, el 20 por 100 del sueldo total que tengan asignado, como regla general.

TABLA III

## Tabla Salarial Convenio Empresa 2024 - Madrid

Empleados

Categoría	Nivel	Sueldo base - Euros	Plus convenio - Euros	Compl. Empresa - Euros	Salario día - Euros	Salario mes - Euros	Salario año - Euros
Encargado.	A	760,65	824,17	1.628,18	107,10	3.213,00	44.981,96
Encargado.	B	760,65	824,17	1.401,92	99,56	2.986,74	41.814,41
Encargado.	C	760,65	824,17	1.324,32	96,97	2.909,14	40.727,93
Delineante Proyectista.	A	859,37	969,58	1.193,54	100,75	3.022,49	42.314,93
Delineante Proyectista.	B	859,37	969,58	1.097,29	97,54	2.926,24	40.967,42
Delineante Proyectista.	C	859,37	969,58	1.042,45	95,71	2.871,41	40.199,67
Delineante 1. <sup>a</sup> .	A	797,05	861,96	1.060,42	90,65	2.719,43	38.072,04
Delineante 1. <sup>a</sup> .	B	797,05	861,96	999,18	88,61	2.658,19	37.214,65

Categoría	Nivel	Sueldo base – Euros	Plus convenio – Euros	Compl. Empresa – Euros	Salario día – Euros	Salario mes – Euros	Salario año – Euros
Delineante 1. <sup>a</sup> .	C	797,05	861,96	944,83	86,79	2.603,85	36.453,84
Delineante 2. <sup>a</sup> .	A	760,38	786,32	787,13	77,79	2.333,83	32.673,58
Delineante 2. <sup>a</sup> .	B	760,38	786,32	747,08	76,46	2.293,78	32.112,88
Delineante 3. <sup>a</sup> .	A	722,97	754,72	579,06	68,56	2.056,75	28.794,51
Delineante 3. <sup>a</sup> .	B	722,97	754,72	373,12	61,69	1.850,80	25.911,27
Reproductor Planos.	A	701,46	749,61	791,37	74,75	2.242,44	31.394,18
Reproductor Planos.	B	701,46	749,61	399,72	61,69	1.850,79	25.911,02
Técnico Organización 1. <sup>a</sup> .	A	797,05	861,96	1.089,52	91,62	2.748,53	38.479,44
Técnico Organización 1. <sup>a</sup> .	B	797,05	861,96	978,06	87,90	2.637,07	36.918,94
Técnico Organización 1. <sup>a</sup> .	C	797,05	861,96	947,44	86,88	2.606,45	36.490,25
Técnico Organización 2. <sup>a</sup> .	A	760,38	786,32	805,65	78,41	2.352,35	32.932,88
Técnico Organización 2. <sup>a</sup> .	B	760,38	786,32	787,13	77,79	2.333,83	32.673,58
Auxiliar Organización.	A	739,61	744,78	616,79	70,04	2.101,19	29.416,63
Auxiliar Organización.	B	739,61	744,78	366,39	61,69	1.850,79	25.911,02
Operador.	A	797,05	861,96	1.060,42	90,65	2.719,43	38.072,04
Operador.	B	797,05	861,96	989,48	88,28	2.648,50	37.078,93
Operador.	C	797,05	861,96	950,46	86,98	2.609,47	36.532,60
Operador.	D	797,05	861,96	873,93	84,43	2.532,94	35.461,23
Codificador.	A	760,38	786,32	821,08	78,93	2.367,77	33.148,84
Codificador.	B	760,38	786,32	787,13	77,79	2.333,83	32.673,58
Grabador de Datos.	A	722,97	754,72	579,06	68,56	2.056,75	28.794,51
Grabador de Datos.	B	722,97	754,72	373,12	61,69	1.850,80	25.911,27
Ofic. Administrativo 1. <sup>a</sup> .	A	797,05	861,96	1.060,42	90,65	2.719,43	38.072,04
Ofic. Administrativo 1. <sup>a</sup> .	B	797,05	861,96	989,48	88,28	2.648,50	37.078,93
Ofic. Administrativo 1. <sup>a</sup> .	C	797,05	861,96	950,46	86,98	2.609,47	36.532,60
Ofic. Administrativo 1. <sup>a</sup> .	D	797,05	861,96	873,93	84,43	2.532,94	35.461,23
Ofic. Administrativo 2. <sup>a</sup> .	A	760,38	786,32	821,08	78,93	2.367,77	33.148,84
Ofic. Administrativo 2. <sup>a</sup> .	B	760,38	786,32	787,13	77,79	2.333,83	32.673,58
Ofic. Administrativo 2. <sup>o</sup> .	C	760,38	786,32	622,55	72,31	2.169,25	30.369,44
Auxiliar Administrativo.	A	722,97	754,72	579,06	68,56	2.056,75	28.794,51
Auxiliar Administrativo.	B	722,97	754,72	373,12	61,69	1.850,80	25.911,27
Auxiliar Admi. «C».	2.ºAño	683,98	713,68	353,55	58,37	1.751,21	24.516,96
Auxiliar Admi. «C».	1.ºAño	648,94	677,12	335,34	55,38	1.661,40	23.259,66
Operador/a CC24H.	C	756,76	388,79	388,79	51,14	1.534,33	21.480,64

TABLA IV

## Tabla Salarial Convenio Empresa 2024 - Madrid

## Operarios

Grupo	Categoría	Sueldo base - Euros	Plus convenio - Euros	Compl. Empresa - Euros	Salario día - Euros	Salario mes - Euros	Salario año - Euros	Valor hora			Tox. Pen. Peligr.		
								Normal - Euros	Extra - Euros	Cuatrien. H. Extra - Euros	Uno (20 %)	Dos (25 %)	Tres (30 %)
	Oficial 1. <sup>a</sup> A.	24,75	24,84	27,90	77,48	2.324,45	32.929,73	18,87	29,34	0,42	1,03	1,29	1,55
	Oficial 1. <sup>a</sup> B.	24,75	24,84	26,43	76,01	2.280,40	32.305,72	18,51	28,78	0,42	1,03	1,29	1,55
	Oficial 1. <sup>a</sup> C.	24,75	24,84	24,98	74,56	2.236,89	31.689,23	18,16	28,23	0,42	1,03	1,29	1,55
	Oficial 2. <sup>a</sup>	24,29	23,79	23,21	71,29	2.138,71	30.298,36	17,36	26,99	0,41	1,01	1,27	1,52
	Oficial 3. <sup>a</sup>	23,70	22,98	23,00	69,68	2.090,41	29.614,20	16,97	26,38	0,40	0,99	1,24	1,48
	Oficial 3. <sup>a</sup> B.	21,16	20,52	20,44	62,12	1.863,66	26.401,89	15,13	23,52	0,36	0,88	1,10	1,32
	Oficial 3. <sup>a</sup> C 2. <sup>o</sup> Año.	19,64	19,05	19,00	57,68	1.730,52	24.515,65	14,05	21,84	0,33	0,82	1,02	1,23
	Oficial 3. <sup>a</sup> C 1. <sup>o</sup> Año.	18,63	18,07	18,03	54,73	1.641,88	23.259,95	13,33	20,72	0,32	0,78	0,97	1,17
	Especialista.	18,14	17,58	17,54	53,26	1.597,75	22.634,77	12,97	20,17	0,31	0,76	0,95	1,14

TABLA V

## Tabla Salarial Convenio Empresa 2024 - Valencia

## (Técnicos Titulados y Asimilados)

Categoría	Nivel	Sueldo base - Euros	Plus convenio - Euros	Compl. Empresa - Euros	Salario día - Euros	Salario mes - Euros	Salario año - Euros
Ingeniero Superior/Licenciado.	Máximo.	2.194,71	142,65	1.328,39	122,19	3.665,75	51.931,49
	Mínimo.	2.194,71	142,65	134,57	82,40	2.471,93	35.019,04
Ingeniero Técnico/Titulado Grado Medio.	Máximo.	1.912,06	142,65	1.410,68	115,51	3.465,40	49.093,12
	Mínimo.	1.912,06	142,65	88,77	71,45	2.143,48	30.366,02
Ingeniero/Licenciado Junior.	2. <sup>o</sup> Año.	1.757,57	131,13	81,60	65,68	1.970,30	27.912,65
	1. <sup>o</sup> Año.	1.615,04	120,50	74,98	60,35	1.810,52	25.649,00

TABLA VI

## Tabla Salarial Convenio Empresa 2024 - Valencia

(Jefes de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>)

Categoría	Nivel	Sueldo base - Euros	Plus convenio - Euros	Compl. Empresa - Euros	Salario día - Euros	Salario mes - Euros	Salario año - Euros
Jefe de Organización 1. <sup>a</sup>	A	1.658,75	154,91	1.010,54	94,14	2.824,19	40.009,38
Jefe de Organización 1. <sup>a</sup>	B	1.658,75	154,91	970,75	92,81	2.784,41	39.445,76
Jefe de Organización 1. <sup>a</sup>	C	1.658,75	154,91	930,98	91,49	2.744,64	38.882,40
Jefe de Organización 2. <sup>a</sup>	A	1.532,92	154,91	1.030,81	90,62	2.718,64	38.514,01
Jefe de Organización 2. <sup>a</sup>	B	1.532,92	154,91	950,80	87,95	2.638,62	37.380,51
Jefe de Organización 2. <sup>a</sup>	C	1.532,92	154,91	719,02	80,23	2.406,85	34.097,06
Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup>	A	1.658,75	154,91	1.010,54	94,14	2.824,19	40.009,38
Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup>	B	1.658,75	154,91	970,75	92,81	2.784,41	39.445,76
Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup>	C	1.658,75	154,91	930,98	91,49	2.744,64	38.882,40
Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup>	A	1.532,92	154,91	1.030,81	90,62	2.718,64	38.514,01
Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup>	B	1.532,92	154,91	950,80	87,95	2.638,62	37.380,51
Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup>	C	1.532,92	154,91	719,02	80,23	2.406,85	34.097,06

TABLA VII

## Tabla Salarial Convenio Empresa 2024 - Valencia

Empleados

Gr	Categoría	Nivel	Sueldo base - Euros	Plus convenio - Euros	Compl. Empresa - Euros	Salario día - Euros	Salario mes - Euros	Salario año - Euros
	Encargado.	A	1.575,34	154,91	1.049,29	92,65	2.779,54	39.376,84
	Encargado.	B	1.575,34	154,91	955,31	89,52	2.685,56	38.045,37
	Encargado.	C	1.575,34	154,91	815,49	84,86	2.545,73	36.064,57
	Delineante Proyectista.	A	1.594,92	154,91	561,63	77,05	2.311,46	32.745,71
	Delineante Proyectista.	B	1.594,92	154,91	538,75	76,29	2.288,58	32.421,61
	Delineante 1. <sup>a</sup> .	A	1.403,55	163,08	699,28	75,53	2.265,92	32.100,47
	Delineante 1. <sup>a</sup> .	B	1.403,55	163,08	676,82	74,78	2.243,45	31.782,20
	Delineante 1. <sup>a</sup> .	C	1.403,55	163,08	654,63	74,04	2.221,27	31.467,94
	Delineante 2. <sup>a</sup> .	A	1.350,18	163,08	664,41	72,59	2.177,68	30.850,45
	Delineante 2. <sup>a</sup> .	B	1.350,18	163,08	581,71	69,83	2.094,98	29.678,86
	Delineante 2. <sup>a</sup> .	C	1.350,18	163,08	448,54	65,39	1.961,81	27.792,29
	Delineante 3. <sup>a</sup> .		1.339,80	163,08	182,90	56,19	1.685,78	23.881,82
	Ofic. Administrativo 1. <sup>a</sup> .	A	1.403,55	163,08	699,28	75,53	2.265,92	32.100,47

Gr	Categoría	Nivel	Sueldo base - Euros	Plus convenio - Euros	Compl. Empresa - Euros	Salario día - Euros	Salario mes - Euros	Salario año - Euros
	Ofic. Administrativo 1. <sup>a</sup> .	B	1.403,55	163,08	676,82	74,78	2.243,45	31.782,20
	Ofic. Administrativo 1. <sup>a</sup> .	C	1.403,55	163,08	654,63	74,04	2.221,27	31.467,94
	Ofic. Administrativo 2. <sup>a</sup> .	A	1.350,18	163,08	664,41	72,59	2.177,68	30.850,45
	Ofic. Administrativo 2. <sup>a</sup> .	B	1.350,18	163,08	581,71	69,83	2.094,98	29.678,86
	Ofic. Administrativo 2. <sup>a</sup> .	C	1.350,18	163,08	448,54	65,39	1.961,81	27.792,29
	Auxiliar Administrativo.	A	1.308,17	165,08	212,53	56,19	1.685,78	23.881,82
	Auxiliar Administ. «B».	2.º Año	1.275,02	160,89	205,90	54,73	1.641,82	23.259,06
		1.º Año	1.176,80	145,20	195,54	50,58	1.517,55	21.498,58
	Vigilante/Portero.		1.269,09	171,20	347,96	59,61	1.788,25	25.333,59

TABLA VIII

## Tabla Salarial Convenio Empresa 2024 - Valencia

(Operarios Valencia)

Categoría	Salario día					Total salario estimado anual - Euros	Plus peligros. hora - Euros	Valor hora			
	Sueldo base - Euros	Plus convenio - Euros	Compl. Empresa - Euros	Plus Jefe Equipo - Euros	Suma			Año - Euros	Normal - Euros	Extra - Euros	Cuatr. H. Extra - Euros
Jefe de Equipo.	45,59	6,51	15,96	9,12	77,17	33.183,26	1,14	1987,59	19,02	29,56	0,79
Oficial 1. <sup>a</sup> .	45,59	6,51	11,02	-	63,12	27.140,54	1,14	1987,59	15,55	24,18	0,79
Oficial 2. <sup>a</sup> .	44,15	6,51	7,73	-	58,39	25.109,56	1,10	1925,11	14,39	22,37	0,76
Oficial 3. <sup>a</sup> .	43,27	6,51	7,61	-	57,39	24.675,98	1,08	1886,55	14,14	21,98	0,75
Oficial 3. <sup>a</sup> B.	38,61	5,80	6,76	-	51,17	22.003,61	0,96	1683,44	12,61	19,60	0,67
Oficial 3. <sup>a</sup> C 2.º Año.	36,01	5,37	6,29	-	47,66	20.495,26	0,90	1569,97	11,75	18,26	0,62
Oficial 3. <sup>a</sup> C 1.º Año.	34,02	5,08	5,93	-	45,04	19.365,34	0,85	1483,36	11,10	17,25	0,59
Especialista.	33,58	5,02	5,85	-	44,44	19.111,25	0,84	1464,17	10,95	17,03	0,58

## ANEXO I

## Tabla de primas M.O.D. 2024 - Madrid

Rendimiento	Euros/hora
100	0,11
101	0,11
102	0,18
103	0,28

Rendimiento	Euros/hora
104	0,37
105	0,48
106	0,57
107	0,65
108	0,76
109	0,85
110	0,94
111	1,04
112	1,13
113	1,19
114	1,20
115	1,20
116	1,22
117	1,22
118	1,24
119	1,26
120	1,26
121	1,26
122	1,29
123	1,33
124	1,36
125	1,38
126	1,42
127	1,45
128	1,49
129	1,52
130	1,54
131	1,57
132	1,61
133	1,65

## ANEXO II

### Tabla de Primas Operarios/las Montaje 2024

*Madrid y Valencia*

Rendimiento	Tabla con incidencias EUR/H	Tabla sin incidencias EUR/H
60	0,74	1,24
61	0,80	1,98

Rendimiento	Tabla con incidencias EUR/H	Tabla sin incidencias EUR/H
62	0,85	2,66
63	0,92	3,15
64	0,97	3,53
65	1,03	3,71
66	1,26	3,91
67	1,47	4,09
68	1,70	4,21
69	1,92	4,26
70	2,15	4,30
71	2,37	4,40
72	2,60	4,49
73	2,83	4,60
74	3,04	4,69
75	3,27	4,79
76	3,33	4,90
77	3,38	4,99
78	3,44	5,14
79	3,49	5,52
80	3,56	6,17

$$\text{Rto} = \frac{\text{Horas tablas de Montaje (*1) x 60}}{\text{Horas reales empleadas (*1)}}$$

(\*1) a. Por Sumatorio de fases terminadas en el mes (nunca fases independientes).

(\*1) b. Por ascensores completos terminados en el mes.

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

Nota: En cálculo de rendimientos las fracciones  $\leq 0,5$  se consideran el entero inmediato anterior EJ. Rto 70,50 = 70 / Rto 70,51 = 71.

Nota: Siempre que no exista cronometraje y en condiciones normales, la prima de este colectivo no será inferior a la correspondiente al rendimiento 64 de esta tabla.

### ANEXO III

#### Prima Indirecta 2024 - Madrid

Coficiente	Euros/Hora
1,00	1,22
1,10	1,40

Nota: El coeficiente 1,10 se aplicará a criterio del responsable de la sección, como consecuencia de justificar una mayor retribución al rendimiento y colaboración en el trabajo.

## ANEXO IV

## Primas Operarios Mantenimiento 2024 - Valencia

Revisiones del Sector	Euros/Mes
100 %	159,90
95 %	115,46
90 %	71,08

Indice avisos averia	Euros/mes
< 20 %	177,64
20 % - 25 %	168,76
26 % - 30 %	151,00
31 % - 35 %	133,22
36 % - 40 %	115,46
41 % - 45 %	97,70
46 % - 50 %	71,08
> 50 %	17,74

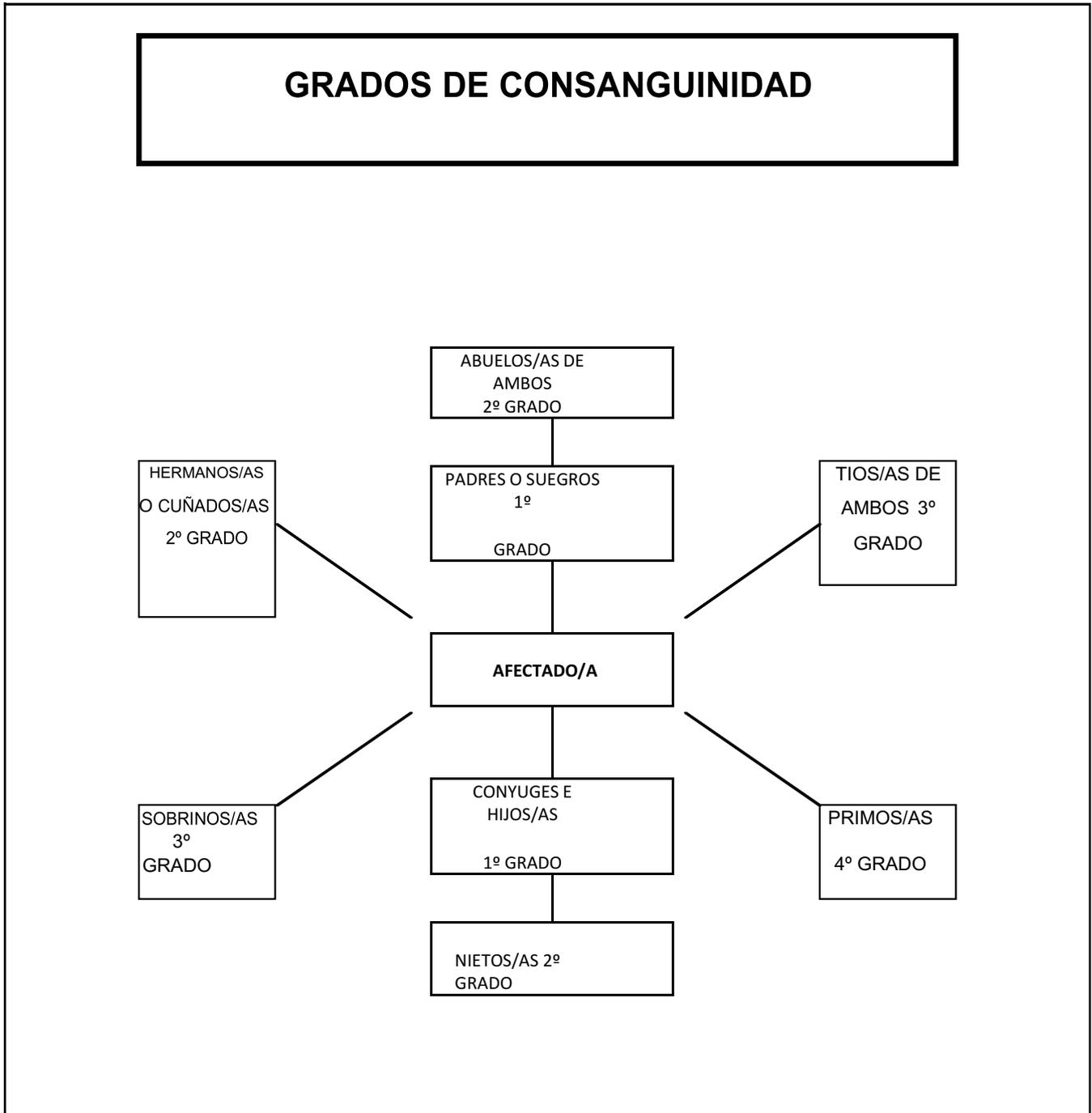
Varios	Euros/Mes
Valor máximo.	70,07

Revisiones: Si el operario prevé que por razones excepcionales fuese imposible cumplir con el 100 % de las revisiones, lo comunicará al jefe de zona para que prevea las medidas necesarias, a fin de poder cumplirlas, percibiendo el importe de la prima de revisiones al 100 % de acuerdo con los porcentajes establecidos.

Averías: No se considerarán los avisos de averías motivados como consecuencia de: inundaciones, cortes de suministro de energía, objetos caídos en foso/hueco, rescate de personas atrapadas, aviso «falso», aviso duplicado, reparaciones pendientes, pulsadores quemados, cristal roto y peligroso, y puertas forzadas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de seguimiento.

Varios: Se aplicará en función del grado de cumplimiento de aspectos tan diversos como: cumplimentación y envío de los partes de asistencia técnica, cuidado de las instalaciones, etc. La prima final será la suma de los tres apartados para cada uno de los técnicos/sectores. Para el resto del personal de mantenimiento, J. Equipo, reparaciones, recepción de obras, plataformas, escaleras y apoyo, la prima final será la media del conjunto de los técnicos/sectores, de revisiones y averías, mas la que corresponda del apartado varios.

## ANEXO V



## ANEXO VI

### Teletrabajo

#### *Ámbito de aplicación*

El presente acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa TK Elevadores con independencia del centro de trabajo, delegación o área a la que pertenezcan.

No obstante lo anterior, no será de aplicación a aquellos trabajadores cuyas funciones no son compatibles con el régimen del teletrabajo. En este sentido, ambas partes consideran excluidos del presente acuerdo a los siguientes colectivos:

Técnicos de mantenimiento.

Técnicos de montaje.

Cualquier otro colectivo, o trabajador a título individual, que requiera realizar la prestación de servicios de manera presencial. En caso de que la empresa decidiese excluir a un grupo de trabajadores o a un trabajador a título individual, se compromete a informar de las razones que justifican la decisión con carácter previo a ello a la comisión de seguimiento.

Vigencia.

Ambas partes consideran que el teletrabajo debe ser entendido como algo flexible que debe adaptarse a la realidad de cada momento y a las necesidades de cada área, departamento o delegación. Por ello, acuerdan que la vigencia del presente acuerdo sea indefinida habida cuenta que lo aquí establecido se irá modificando en función de las mencionadas realidades y necesidades. A este efecto, las partes se reunirán, al menos, una vez al año al inicio de cada ejercicio fiscal (todos los meses de octubre de cada uno de los años) con el fin de analizar conjuntamente la situación y realizar las modificaciones necesarias a este acuerdo. A las citadas reuniones asistirán los miembros de la comisión y los asesores, tanto de la empresa como de los sindicatos, que las partes consideren oportunos.

Organización.

Se acuerda que el teletrabajo se prestará bajo la modalidad parcial, es decir, unos días a la semana, preferentemente, desde el domicilio de la persona trabajadora (o desde otro domicilio siempre y cuando la persona trabajadora lo haya comunicado previamente a la empresa), y otros desde el centro de trabajo al que éste pertenezca. En todo caso, será indispensable que la persona trabajadora haya cumplido los requisitos formales establecidos en este acuerdo: evaluación de riesgos del puesto de trabajo. No obstante, cuando existan necesidades debidamente justificadas que así lo requieran, la persona trabajadora deberá personarse y trabajar de manera presencial.

Como regla general el teletrabajo se realizará dos días a la semana, en el caso de no poder realizarse como mínimo esos dos días, la empresa informará a la comisión justificando las razones. Los días específicos se establecerán en cada área, departamento o delegación de manera equitativa entre todo el personal que lo solicite, garantizando en cada momento la adecuada prestación del servicio. Por ello, podrá ser modificado por situaciones imprevistas como bajas médicas, exigencias organizativas, etcétera.

Los días para teletrabajar como norma general serán alternos, pudiendo, aunque no obstante, de común acuerdo podrán, establecerse de manera consecutiva siempre y cuando sea de común acuerdo. En ningún caso podrán trasladarse los días de teletrabajo en caso de coincidir con un festivo, puentes o vacaciones.

## Procedimiento.

La solicitud para acogerse al régimen de teletrabajo deberá ser remitida por la persona trabajadora a su responsable directo por correo electrónico con copia al responsable de RRHH en cualquiera de estas tres direcciones:

javier.rodrido@tkelevator.com.  
veronica.gonzalez@tkelevator.com.  
maria.larios@tkelevator.com.

Se creará una dirección de correo específica para la comisión del teletrabajo a la que tendrán acceso todos los integrantes de la misma.

Recibida la solicitud, ésta deberá ser aprobada a o denegada en el plazo de 15 días.

En caso de ser aceptada, se firmará un acuerdo con la persona trabajadora y se acompañará como un anexo a su contrato de trabajo. La fecha de efectos se acordará entre la empresa y el empleado en un plazo máximo de un mes. En caso de ser denegada, deberá hacerse de manera justificada informando de ello a la representación de los trabajadores que forman parte de la comisión de seguimiento.

En todo caso, el teletrabajo podrá ser revertido a petición de la persona trabajadora o a instancias de la empresa, con un periodo de preaviso por parte de quien quiera revertir esta situación de 30 días como mínimo. En este último caso, la empresa deberá justificar las razones tanto al trabajador afectado como a los representantes del mismo que forman parte de la comisión.

## Medios.

La empresa proporcionará al trabajador los medios necesarios para realizar su trabajo.

Se consideran medios necesarios los siguientes:

- I. Ordenador con el software y los programas necesarios para el desarrollo de la actividad.
- II. Teléfono móvil cuando las funciones así lo requieran.
- III. Los consumibles necesarios.
- IV. La empresa facilitará la compra por parte de los trabajadores de mobiliario de oficina y de periféricos. Para ello, publicará las ofertas para sus empleados con los distintos proveedores.

La empresa asumirá el mantenimiento del equipo utilizado por el teletrabajador, así como la resolución de los problemas técnicos que puedan surgir por la realización de la actividad laboral.

## Compensación:

se establece una compensación anual a favor del teletrabajador consistente en 100 euros/año, incrementándose cada año el IPC Nacional. El pago de esta cantidad se realizará en un pago único anual, en el mes de enero de cada año, o en el mes siguiente a la comunicación y firma del acuerdo entre trabajador y empresa. El periodo de cobro se computará desde el mes de enero hasta el de diciembre de cada año. A partir del cobro inicial, los siguientes pagos se harán en el mes de enero del siguiente año, siempre que continúe el servicio de teletrabajo y con independencia del número de días que el teletrabajador haya prestado sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Con independencia de lo anterior, como ya establecen los distintos convenios de las diferentes provincias, la empresa continuará abonando a los trabajadores que perciben la ayuda de comida o cheque gourmet en las mismas condiciones que lo venían percibiendo antes de la entrada en vigor del presente acuerdo. Del mismo modo, abonará el 100 % de la locomoción o abono transporte a aquellos trabajadores que lo tengan recogido en su convenio colectivo.

## Rendimiento.

La empresa se reserva el derecho a utilizar los mecanismos que permitan controlar y auditar el trabajo realizado por los teletrabajadores. Para ello, la empresa podrá adoptar los medios de control que estime oportunos, incluyendo los telemáticos, respetando en todo caso la dignidad de la persona trabajadora.

## Horarios, calendarios, distribución de la jornada y vacaciones y permisos.

La persona trabajadora que pase a desarrollar sus tareas de manera parcial a través del teletrabajo no verá modificado su horario, ni la distribución de su jornada de trabajo, ni sus vacaciones, teniendo derecho a los mismos permisos retribuidos que venía disfrutando en virtud del convenio colectivo de aplicación.

## Derechos.

Se garantiza la igualdad de trato entre los empleados que presten sus servicios íntegramente de manera presencial en las oficinas de la empresa y los que decidan acogerse al régimen de teletrabajo sin que ello pueda suponer un menoscabo en la igualdad de oportunidades de estos últimos.

El teletrabajador mantendrá los mismos derechos laborales que disfrutaba hasta el momento sin que la nueva situación pueda suponer detrimento alguno en su nivel salarial o cualquier otro tipo de mejora.

## Derecho al registro horario adecuado.

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

## Derecho a la desconexión digital.

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Es imprescindible que se garantice el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Se implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

No se podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto

a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso.

Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Seguridad y salud.

Proceso:

Se crea una comisión de seguimiento e interpretación que velará por la correcta aplicación del presente acuerdo, así como de los cambios normativos que pudieran afectar a su aplicación, reuniéndose las veces que sean necesarias hasta la implantación de este acuerdo, a petición de cualquiera de las partes y luego como mínimo una reunión cada tres meses.

Esta comisión estará compuesta por diez personas, cinco representantes de las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo en función de la representatividad de cada uno de ellos y otros tantos de la parte empresarial.

Sentado lo anterior, las personas que, en principio, formarán parte de esta comisión son las siguientes:

Por la representación de los trabajadores:

Juan Montero.  
Javier Arroba.  
Francisco Javier López Burruezo.  
Jorge Corcuera.  
Vicente Lorente.  
Esther Costa.  
José Vicente Fabra.  
Marcos Fernández.  
Juan Manuel de Tomás.  
Ernesto Sánchez de la Cruz.

Por la empresa:

Javier Rodrigo.  
María Larios.  
Marta Sustacha.

Entrada en vigor.

Este acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2024. A partir de la firma del presente acuerdo, todos los trabajadores que estén interesados deberán solicitarlo siguiendo el procedimiento establecido. Llegado el 1 de enero de 2024, los trabajadores que lo hayan solicitado y se les haya concedido, se registrarán por lo aquí establecido.