



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 24 de julio de 2024 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa TK Elevadores España, S.L. en Burgos (C.C. 09001302012005).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa TK Elevadores España, S.L. en Burgos, suscrito el 7 de junio de 2024, de una parte, por la representación empresarial y de otra la representación de las personas trabajadoras, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en Materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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 de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 24 de julio de 2024.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TK ELEVADORES ESPAÑA, S.L.
EN BURGOS PARA LOS AÑOS 2024-2025-2026

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.

1. Ámbito personal.
2. Ámbito territorial.
3. Ámbito temporal.
4. Indivisibilidad y unidad de convenio.
5. Absorción y compensación.
6. Garantía personal.
7. Garantía del convenio.
8. Organización del trabajo.

CAPÍTULO II. – CONDICIONES DE TRABAJO.

9. Jornada.
10. Cómputo de la jornada.
11. Compensaciones de jornada.
12. Horarios.
13. Servicio 24 horas.
14. Horas extraordinarias.
15. Vacaciones anuales.
16. Permisos retribuidos.
17. Permisos sin retribuir.
18. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
19. Excedencias.
20. Periodo de prueba.
21. Preaviso en caso de baja.
22. Promociones y ascensos.

CAPÍTULO III. – CONDICIONES ECONÓMICAS.

23. Salario convenio.
24. Antigüedad consolidada.
25. Premio de fidelidad.
26. Pagas extraordinarias.
27. Complemento de paga extra.
28. Complemento de enfermedad o accidente.
29. Gratificación de beneficios.
30. Primas o incentivos.
31. Locomoción y dietas.
32. Seguro de vida.
33. Revisión salarial.



CAPÍTULO IV. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

34. Régimen disciplinario.

CAPÍTULO V. – DISPOSICIONES FINALES.

Disposición final primera. – Prevención riesgos laborales.

Disposición final segunda. – Igualdad.

Disposición final tercera. – Derecho supletorio.

Disposición final cuarta. – Resolución de conflictos laborales.

Disposición final quinta. – Comisión paritaria.

Disposición final sexta. – Resolución desacuerdos periodos consulta.

Disposición final séptima. – Reconocimiento capacidad negociadora.

Anexo I. – Tablas salariales año 2024.

Anexo II. – Primas personal PV.

Anexo III. – Primas personal actividad mixta.

CAPÍTULO PRIMERO. – DISPOSICIONES GENERALES

1. – *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afectará a toda la plantilla de la empresa TK Elevadores España, S.L. adscrita a sus centros de trabajo, tanto presentes como futuros, de la provincia de Burgos.

No obstante a lo anteriormente indicado se respetarán, y por tanto quedarán excluidos del ámbito de aplicación del convenio, las condiciones económicas que, resultando más favorables a las que expresamente prevé el convenio, tengan reconocidas los trabajadores a título personal por el carácter especial de las funciones que desarrollen, nivel de responsabilidad, cualificación profesional específica, mayor dedicación, razones de orden histórico-personales o de cualquier otra índole consideradas en su conjunto y en cómputo anual conforme a las particularidades expuestas en los artículos n.º 5 y 6 del convenio.

2. – *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio, serán aplicables a los centros de trabajo que TK Elevadores España, S.L. mantenga, tanto en la actualidad como en el futuro, en Burgos y provincia.

3. – *Ámbito temporal.*

El presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor se producirá inmediatamente después de su firma con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente convenio colectivo quedará automáticamente denunciado a partir de 1º de noviembre del año 2026, pudiendo iniciar desde esa fecha, las negociaciones para el convenio colectivo de empresa, que lo sustituya.

Se mantendrá en vigor sus cláusulas, mientras no se logre un nuevo acuerdo.



4. – Indivisibilidad y unidad del convenio.

El presente convenio forma un todo indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto. Por tanto, si la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, modificara en todo o en parte el contenido del presente convenio, este quedará invalidado en su totalidad, debiendo las partes reconsiderar la totalidad de su contenido.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, y en la medida en que resulte necesario, ambas partes firmantes se comprometen a integrar en el contenido del convenio cualquier nueva prestación de servicio que fuese necesario modificar por exigencias del cliente.

5. – Absorción y compensación.

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

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

6. – Garantía personal.

En caso de que existiese alguna persona trabajadora que tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se mantendrá con carácter estrictamente personal.

7. – Garantía del convenio.

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

8. – Organización del trabajo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

De cara a la confección del calendario laboral, los días de libranza que anualmente sean fijados por exceso de jornada, serán disfrutados a convenir con el superior jerárquico



al 50% durante el primer semestre del ejercicio económico (1 de junio a 30 de septiembre del año siguiente) y el 50% restante en el segundo semestre sin posibilidad de acumular los días al periodo vacacional.

CAPÍTULO SEGUNDO. – CONDICIONES DE TRABAJO

9. – Jornada.

Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposiciones de carácter general, se pacta expresamente que durante toda la vigencia del presente convenio se realizará una jornada de trabajo efectivo anual de 1.720 horas.

Todas las horas de trabajo efectivo estarán distribuidas según los calendarios anuales pactados y compensados, que cada año se expondrán en el tablón de anuncios de los centros de trabajo afectados por el articulado de este convenio.

10. – Cómputo de jornada.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los periodos en que esta se pueda dividir, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Bajo la denominación «puesto de trabajo» se entenderá:

- Tratándose de personal de Dpto. Montaje: el lugar donde esté ubicada la obra.
- Tratándose de personal de Dpto. Post-venta: el aparato a reformar/mantener.

Se acuerda expresamente que siempre se viajará dentro de la jornada laboral la persona trabajadora. A este efecto, con el fin de compensar el tiempo invertido en grandes desplazamientos se acuerdan las cantidades siguientes:

- i) Desplazamiento de Burgos capital a Briviesca: 18,60 euros.
- ii) Desplazamiento de Burgos capital a Aranda de Duero: 24,80 euros.
- iii) Desplazamiento de Burgos capital a Villarcayo: 37,21 euros.

Estas cantidades compensan el tiempo invertido tanto en el desplazamiento de ida como en el de vuelta.

11. – Compensaciones dentro de jornada.

El tiempo invertido como continuación de la jornada laboral de los trabajadores dedicados al mantenimiento y reparación de ascensores/pasillos/y escaleras mecánicas necesarias para la terminación de una revisión/intervención iniciada dentro de jornada, serán compensadas en aquellas situaciones en las que el técnico diese por concluida su jornada laboral con carácter previo a su hora teórica de finalización, siempre y cuando la citada regularización se aproxime a la hora de inicio y finalización de jornada oficialmente establecida (15 minutos máximo).

Observaciones:

- Se requerirá previa autorización del superior jerárquico.
- La compensación se calculará por exceso o por defecto el primer día hábil de la semana (lunes por regla general).



– Los excesos de jornada se disfrutarán con tiempo equivalente de descanso previo acuerdo entre el jefe de servicios y la persona trabajadora, salvo que por circunstancias de urgente necesidad exigieran otro tratamiento. Si trimestralmente la empresa no hubiese regularizado los excesos con descansos, procederá a abonar en metálico a precio de hora normal la diferencia resultante.

– Quedarán excluidas de compensación como hora normal y en su caso, tendrá la consideración como hora extra (se excluyen las intervenciones efectuadas durante el servicio 24 horas) las horas invertidas por el técnico fuera de horario, si estas previamente han sido autorizadas por el jefe de servicios.

12. – Horarios.

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

Se realizarán los siguientes horarios:

1. – Sección Post-venta:

– Horario 1: lunes a viernes de 9:00 a 13:30 y de 15:00 a 18:30 horas.

– Horario 2 (horario Burgos durante la semana de guardia): lunes a viernes de 13:00 a 21:00 horas, con posibilidad de realizar una interrupción de 15 minutos en la jornada de trabajo siempre y cuando prolonguen su horario de salida en la misma proporción).

– Horario 3 jornada continua: lunes a viernes de 8:00 a 16:00 horas con 20 minutos en mitad de jornada, manteniendo:

En la zona de Burgos: 2 técnicos en horario de 13:00 a 21:00 horas.

En la zona de Aranda: 1 técnico en horario partido de 9:00 a 13:30 y de 14:30 a 18:00 horas.

2. – Sección administrativos: de lunes a jueves habrá siempre un administrativo con horario flexible con entrada entre 9:00 y 9:30 horas y salida entre las 17:15 y 17:45 horas. El resto de personal administrativo que se encuentre trabajando podrán hacer su jornada de trabajo de manera ininterrumpida en horario flexible con entrada entre las 8:00 y 8:30 horas y salida entre las 16:00 y 16:30 horas.

Lo viernes todos los administrativos podrán realizar su jornada en horario flexible con entrada entre las 9:00 y 9:30 horas y salida entre las 16:00 y 16:30 horas.

3. – Sección empleados (comerciales, jefes de servicio,...): lunes a viernes los empleados podrán realizar jornada flexible con entrada entre las 8:00 y 8:30 horas y salida entre las 17:15 y 18:15 horas. Para la pausa de la comida se podrá disponer de entre una hora y hora y media entre las 13:00 y las 15:00 horas.

Los viernes los empleados realizarán jornada continua en horario flexible con entrada entre las 8:00 y 8:30 horas y salida entre las 15:00 y 15:30 horas.

4. – Sección montaje: lunes a jueves de 08:00 a 13:00 y de 15:00 a 19:00 horas, viernes de 8:00 a 13:00 horas.



El personal adscrito a montaje podrá adecuar, en cada caso, su horario al de la obra donde esté realizando sus funciones, debiendo no obstante cumplir la jornada en cómputo anual conforme a las particularidades expuestas en el artículo 9 del presente convenio.

5. – Horario de verano: el personal administrativo, del colectivo de empleados y de la sección de montaje podrán realizar jornada continua comenzado el lunes de la tercera semana de junio y finalizando el viernes de la segunda semana de septiembre.

* Los días de puente serán cubiertos por una persona, en los colectivos en los que haya más de una.

** Se fijan los siguientes KPIs con seguimiento mensual, para asegurar la calidad del servicio, en el supuesto que el cambio de horario pudiera afectar al mismo:

- Realización revisiones 100 % (no debe disminuir).
- % avisos atendidos en el día 98 % (no debe disminuir).
- Tiempo medio de respuesta 1:30 (no debe aumentar).
- Índice de avisos (abr 23 - mar 24): 17 % (no debe aumentar).

13. – *Servicio Thyssen Oro-24 horas.*

Se prestará un servicio Thyssen Oro-24 horas, de atención al cliente que cubrirá todas las horas que no recoja el horario oficial, atendiendo las averías y emergencias que se comuniquen.

Bajo la denominación aviso se entenderá toda llamada efectuada por parte del cliente solicitando un servicio de cualquier tipo.

Este servicio, será realizado obligatoriamente por todos los técnicos del Departamento de Post-Venta afectados por el presente convenio a partir del momento en el que la empresa considere que su preparación técnica es la adecuada para el mismo.

Podrán ser retirados del servicio aquel técnico cuyo nivel de desempeño se encuentre por debajo de los estándares de calidad de TK Elevadores España, S.L.U. y haya sido calificado como «no apto» para la realización del servicio requerido.

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

La valoración de la aptitud/no aptitud para el servicio será realizada por el/los jefe/s de servicio de la Delegación.

Los técnicos de nueva incorporación, se integrarán en el servicio Thyssen Oro-24 horas, al año de su ingreso, salvo que la empresa considere que por su capacidad y formación, se encuentre capacitado para realizar el servicio, con anterioridad al periodo indicado.

En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonarán las siguientes cantidades:



		CONCEPTOS				
		Disponibilidad Semanal	Por aviso Normal	Aviso Nocturno	Aviso poblaciones	Aviso nocturno en poblaciones
Zona 1 Burgos (€)	2024	358,72	17,94	43,05	57,40	71,75
Zona 2 Aranda (€)	2024	324,37	17,94	43,05	57,40	71,75
Zona 3 Briviesca-Medina de Pomar (€)	2024	283,46	17,94	43,05	57,40	71,75

* La disponibilidad así como la atención de avisos correspondiente al servicio 24 horas de la zona de Aranda de Duero y Briviesca –Medina de Pomar, incluirá la franja comprendida entre las 13:31 a 14:59 horas–.

El importe de la disponibilidad semanal se incrementará en la forma especificada en el cuadro anterior.

Serán avisos normales, aquellos que se solucionen durante el servicio Thyssen Oro-24 horas, entre las 8:00 y las 23:00 horas, dentro del horario de disponibilidad. (Fuera de la jornada laboral, sábados, domingos y festivos).

Son avisos nocturnos aquellos que se comuniquen al operario entre las 23:00 y las 8:00 horas dentro del ámbito territorial, con la salvedad si por la acumulación de avisos recibidos, la atención de los mismos es posterior a las 23:00 horas, en cuyo caso se considerará como aviso nocturno.

La realización de las revisiones de las escaleras del centro comercial Camino de la Plata en horario nocturno, tendrá una compensación para la validez total de este convenio de 800 euros, este importe está basado en las 12 unidades mantenidas actualmente.

Son avisos de poblaciones, aquellos que se produzcan fuera de la jornada laboral y cuya localización sea fuera del término municipal de la ciudad de Burgos - capital, Aranda de Duero, Briviesca y/o Villarcayo.

Cuando el técnico encargado del servicio Thyssen Oro-24 horas, reciba uno o más avisos de avería, referidos a un mismo inmueble (edificio) en el que haya instalados varios ascensores y la causa de estos, sea, fallo de corriente, inundación de los fosos, sabotaje, fallo de la maniobra u otra causa técnica, se considerará como un aviso nocturno o de poblaciones, solo el referido a un ascensor, el correspondiente o correspondientes al resto de los ascensores, se abonará como aviso normal.

Si un aviso se repite en un plazo de 24 horas, solo se abonará el primero, salvo justificación de la avería a los jefes de servicio.

Cuando se encuentre realizando la semana que le corresponde el servicio Thyssen Oro-24 horas, si coincide algún festivo de acuerdo al calendario anual de fiestas (14 días anuales), percibirá la cantidad de 54,08 euros.

Si alguna persona por circunstancias personales, no puede realizar el servicio Thyssen Oro-24 horas, lo pondrá en conocimiento de la empresa, y una vez analizada su



situación, se determinará si se le exime de realizar el servicio de forma temporal o definitiva. Sin perjuicio de lo anterior, los técnicos que alcancen la edad de 60 años, podrán optar por la no realización de este servicio en la medida en que, de cara a la prestación del mismo, no se pusiera en riesgo la calidad de este servicio, en caso contrario, su realización será obligatoria.

En el supuesto de producirse una baja por I.T. (enfermedad y/o accidente), del técnico que está realizando el servicio Thyssen Oro-24 horas, lo realizará el siguiente de la lista establecida.

14. – Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente (artículo 35 ET), será voluntaria por parte de la persona trabajadora, salvo que se trate de horas estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso serán de prestación obligatoria.

Serán de carácter obligatorio, como horas extraordinarias de fuerza mayor, en especial, las horas necesarias para rescate de personas atrapadas en los elevadores en mantenimiento por la empresa, fuera del horario normal de trabajo.

En caso de existir la necesidad de realizar horas extraordinarias de carácter estructural, la comisión paritaria del presente convenio colectivo dirimirá el carácter estructural o no de dichas horas extraordinarias. Dicha reunión deberá celebrarse antes de su realización salvo que por circunstancias de urgente necesidad exigieran su prestación inmediata, en cuyo caso, la comisión se reunirá con posterioridad a la realización de las mismas.

Las horas extraordinarias realizadas por causas de fuerza mayor quedarán excluidas del cómputo de horas extraordinarias cuyos límites máximos serán los establecidos por la legislación vigente.

Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fueran necesarias realizar dentro de los límites legales se compensarán a criterio de la empresa bien por tiempo equivalente de descanso, bien abonando las mismas en metálico.

Tipos de hora extra:

– Ordinaria: será la realizada hasta las 23:00 horas y se abonará a razón de 20,55 euros/hora.

– Nocturna: será la realizada desde las 23:00 hasta las 08:00 horas y se abonará a partir del año 2021, a razón de 22,97 euros/hora.

15. – Vacaciones anuales.

Las vacaciones serán disfrutadas de mutuo acuerdo entra la empresa y los trabajadores. Se devengarán del 1 de octubre de cada año al 30 de septiembre del año siguiente y tendrán una duración de 30 días naturales, debiendo disfrutarse dentro del periodo inmediato siguiente al que se han devengado. Aquellos trabajadores que hubieran sido alta o cesen durante el periodo citado, disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.



Una vez asignado el periodo de vacaciones, los posibles cambios que pudieran realizarse se pactarán individualmente con la persona trabajadora, fijando en su caso la posible indemnización por daños y perjuicios que pudiera corresponder por dicho cambio.

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

En el supuesto de que el 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, la persona trabajadora 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.

La persona trabajadora cuando alcance 25 años de antigüedad reconocida que podrá computar servicios prestados en otras empresas, y por tanto podrá ser distinta al tiempo de prestación de servicios ininterrumpidos en la empresa que determina el premio de fidelización del artículo 17, disfrutará anualmente de un día laborable más de vacaciones. Este día podrá ser disfrutado fuera del periodo oficial de vacaciones, previo acuerdo con los responsables de la empresa.

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

Salario convenio + Antigüedad consolidada + Complemento personal

16. – Permisos y licencias.

El personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a permiso retribuido (salario convenio), en los supuestos y por los tiempos que a continuación se detallan:

- a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho:
 - De la persona trabajador/a: 15 días naturales.
 - De hermanos/as, padres, hijos/as, por consanguinidad o afinidad: un día natural.
- b) Por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: el tiempo indispensable.
- c) Por fallecimiento:
 - De cónyuge: cinco días naturales.
 - De hijos/as: cuatro días naturales.
 - Padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos: tres días naturales.



– Hermanos políticos, hijos políticos, nietos políticos y abuelos políticos: dos días naturales.

– De tíos y sobrinos: cuatro horas para asistir al sepelio.

d) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

e) Por el tiempo necesario en los caso de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

f) Para acompañamiento de cónyuge e hijos a médicos especialistas, hasta 12 horas al año.

g) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, acumularlo en jornadas laborales y será equivalente a 15 días laborables.

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 misma 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 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 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 nueve meses.



h) Un día por traslado del domicilio habitual.

i) 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 acreditación del motivo de ausencia.

En el supuesto contemplado en las letras a), c), d) y f) las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda. La licencia recogida en el apartado a) permiso por matrimonio, se reconoce igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas, una sola vez durante su vida laboral en el empresa, y en el supuesto de contraer posteriormente matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por matrimonio, si ya hubiera disfrutado el que le correspondía como pareja de hecho.

17. – *Permisos sin retribuir.*

1. – Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra 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. La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa con una antelación de quince días.

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.

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.

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, la empresa 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.

2. – Las personas trabajadoras tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario en caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso es incompatible con el permiso por nacimiento a tiempo o la suspensión del contrato por nacimiento.

3. – 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.

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 periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, 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 periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.



4. – Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas 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 la persona. Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

18. – Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

1. – Conforme a lo establecido en el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y según nueva redacción dada por el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, sobre Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación, 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.

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 periodos 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 periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, 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, y conforme se determine reglamentariamente.

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 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. – 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 periodos 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 periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, 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, esta podrá limitar el disfrute simultáneo 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 los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno 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.

19. – Excedencias.

1. – Forzosa.

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

– Ejercicio de cargo público: se concederá por la designación o elevación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y el reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

– Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

– Cumplimiento de un deber público que imposibilite al trabajador la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales, en un periodo de 3 meses.

El periodo de disfrute de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad. Mientras perdure la causa habilitante para el disfrute de la excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

2. – Voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

La persona trabajadora excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa siempre y cuando preavise su voluntad de reingreso en un plazo mínimo de 30 días a su vencimiento.



3. – Excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o resolución judicial administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo 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 será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año la persona trabajadora excedente 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.

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

20. – *Periodo de prueba.*

Se acuerda un periodo de prueba, cuya duración será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores. No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el periodo de prueba será de dos meses para los titulados de grado superior (licenciados y técnicos superiores de formación profesional reglada) y de un mes para titulados de grado medio (diplomados y técnicos de formación profesional reglada).

En cualquier caso, el periodo de prueba acordado quedará interrumpido en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento.

21. – *Preaviso en caso de baja voluntaria.*

Si la persona trabajadora deseara causar baja en la empresa, vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de quince (15) días, excepto en el caso de titulados medios y superiores, en cuyo caso deberán preavisar



con una antelación mínima de uno (1) o dos (2) meses, respectivamente. El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

22. – Promociones y ascensos.

Durante la vigencia de este convenio se realizará estudio de ascensos de categoría de todo el personal con periodicidad anual, según normativa interna de RR.HH.

CAPÍTULO TERCERO. – CONDICIONES ECONÓMICAS

23. – Salario convenio.

El salario convenio de cada grupo profesional, será el que consta en la tabla salarial que como anexo I se une al presente texto legal.

24. – Antigüedad consolidada.

El personal afectado por el presente convenio colectivo, cuyo ingreso fuera anterior a 1 de enero del año 2000, percibirá como complemento personal por antigüedad consolidada la cantidad que estuviera percibiendo hasta la fecha.

Aquellos trabajadores afectados por el presente convenio colectivo cuya incorporación a la empresa hubiera sido posterior al 1 de enero del año 2000, no devengarán derecho alguno al cobro por este concepto.

25. – Premio de fidelidad.

Cuando la persona trabajadora cumpla 25 años de servicios ininterrumpidos en la empresa, percibirá el importe equivalente a 3 pagas extraordinarias. Cada una de estas pagas extraordinarias estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

Salario convenio + Antigüedad consolidada

Aquellos trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, cuyo ingreso fuese posterior al 30 de junio 2005, no devengarán derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto, por lo que a partir del año 2030, no se abonará ninguna cantidad en virtud del mismo.

26. – Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año:

– Gratificación de verano o julio: se devenga del 1 de enero al 30 de junio y se abonará el 30 de junio de cada año.

– Gratificación de Navidad: se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará a cuenta el 15 de diciembre de cada año.

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

Salario convenio + Antigüedad consolidada + Complemento personal



27. – *Complemento de paga extra.*

Coincidiendo en el momento del pago de las pagas extraordinarias de junio y Navidad de cada año, se establece el pago de «complemento de pagas extraordinarias» para todo el personal afectado por el presente acuerdo (operarios y administrativos) de:

- Año 2024: 200 euros.
- Año 2025: 225 euros.
- Año 2026: 250 euros.

En el caso de que un trabajador cause baja en la empresa por cualquier causa no se devengará derecho alguno al pago de la parte proporcional.

Dichas cantidades son fijas según lo establecido para cada uno de los años.

28. – *Complemento de enfermedad o accidente.*

En el supuesto de bajas por enfermedad o accidente laboral, la empresa complementará las prestaciones vigentes abonables por la Seguridad Social hasta el 100%, conforme a las siguientes reglas:

1. – *Conceptos salariales a complementar.*

Salario convenio + Complemento empresa + Antigüedad consolidada

En el mes de enero de cada año, se analizará el absentismo del ejercicio fiscal inmediato anterior (1 de octubre a 30 de septiembre del año siguiente) en el supuesto de que este fuese superior al 3%, a partir del mes de enero de cada año de vigencia del convenio, no se complementará la prestación de Seguridad Social que proceda en cada caso.

2. – *Conceptos de absentismo a excluir:*

- Horas delegados de personal.
- Horas delegados sindicales.
- Horas de huelga.
- Personal cuyo salario bruto anual esté por encima de los salarios previstos en convenio.

3. – Para percibir el complemento en las situaciones de I.T. originadas por enfermedad común y/o accidente no laboral, será requisito imprescindible tener reconocido el derecho a dicha prestación por el organismo correspondiente de la Seguridad Social.

29. – *Gratificación de beneficios.*

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

AÑOS 2024-2025-2026
$C = \frac{6,50 \times B}{100 \times P}$



Siendo:

C = Cantidad bruta a percibir.

B = Beneficios netos auditados.

P = Plantilla total, a nivel nacional de la empresa, al 30 de septiembre de cada uno de los años correspondientes.

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la empresa a la fecha del cobro de la misma. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido o estado de alta en la empresa únicamente durante una parte del ejercicio económico (1 de octubre a 30 de septiembre) percibirán la parte proporcional de dicha gratificación.

Esta gratificación por beneficios engloba las gratificaciones voluntarias y/o pagas de beneficios que cualquier colectivo, incorporado a la empresa durante la vigencia de este convenio, pudiera venir percibiendo.

30. – Primas o incentivos.

a) Personal de la Sección de Post-Venta.

Al personal de la Sección de Post-Venta, se le abonará la mencionada prima o incentivo, de acuerdo a las tablas vigentes.

Durante la vigencia del convenio, previa consulta con la representación de los trabajadores, se negociará un nuevo sistema de primas-incentivos en la Sección de Post-Venta.

b) Prima del personal de montaje.

Al personal de la Sección de Montaje, se le abonará la mencionada prima o incentivo, de acuerdo a las tablas vigentes.

c) Prima del personal de actividad mixta.

Son aquellos técnicos que durante su jornada laboral desempeñan actividades tanto de mantenimiento, reparaciones y/o montaje.

Al personal de actividad mixta se les abonará la mencionada prima o incentivo de acuerdo a la tabla acordada en el presente convenio para este colectivo.

Durante el periodo de vacaciones al personal de las Secciones de Post-Venta y Montaje, en concepto de primas, se abonará el promedio obtenido durante los 3 meses anteriores al de disfrute.

Anualmente, las tablas de incentivos o primas, se entregarán a los delegados de personal y expuestas en el tablón de anuncios.

Las primas se incrementarán cada uno de los años con los porcentajes de incremento acordados en el artículo 32 del convenio.

31. – Locomoción y dietas.

1. – Serán de cuenta de la empresa los gastos de kilometraje que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento hacia el lugar de prestación del servicio.



Para los años de vigencia del presente convenio, la cantidad a abonar será 0,30 euros/km, conforme a la normativa prevista a nivel nacional, según normativa interna de RR.HH.

2. – Al personal del Departamento de Post-Venta o Montaje al que la empresa asigne un vehículo de la empresa, se le exigirá cumplir las siguientes normas:

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

3. – La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

Se abonarán conforme al siguiente detalle:

	Año 2024
DESAYUNO	4 €
COMIDA	16 €
CENA	20 €
VARIOS	4 €
TOTAL	44 €

Solo se tendrá derecho al concepto «varios» cuando se pernocte en el lugar de destino (a partir de 60 km).

Las reservas de alojamiento se realizarán por parte de la Dirección de la empresa en los hoteles que tengan establecidos conciertos con TKE o con la agencia de viajes oficial, aprovechando siempre que sea posible, las mejores tarifas que existan en cada momento.

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.

32. – *Seguro de vida.*

La empresa abonará (bien asumiendo el pago, o bien mediante suscripción de una póliza de seguros para estos casos) las cantidades de:

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



33. – *Revisión salarial.*

Las percepciones económicas del personal afectado por el contenido del presente convenio colectivo (artículos 13, 14, 23, 24 y 29) serán revisadas conforme al siguiente detalle:

– Año 2024, incremento del 4% sobre las tablas salariales correspondientes al año 2023 (anexo I).

– Años 2025 y 2026, las tablas de cada año se incrementarán con la media del IPC 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 el 2%, se aplicará un 2%.

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

Entre el 4% y el 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.

CAPÍTULO CUARTO. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

34. – *Régimen disciplinario.*

34.1. – Faltas y sanciones.

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

34.2. – Graduación de las faltas.

Para la aplicación de las sanciones previstas en los artículos siguientes, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del infractor, y repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras, en el cliente y en la empresa.

34.3. – Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.



c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) la inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

34.4. – Sanciones de las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

a) Amonestación por escrito.

34.5. – Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.



e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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

g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

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

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

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

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

m) Los abusos de autoridad cometidos por los directivos, jefes y mandos intermedios. A estos efectos se entenderá que concurre tal circunstancia cuando un superior cometa un hecho arbitrario, mediando infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con un perjuicio notorio para un subordinado. En este caso, la persona trabajadora afectada lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores para que estos tramiten la queja a la Dirección Social de la empresa.

34.6. – Sanciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán, sancionadas:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

34.7. – Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

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

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.



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

d) La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

f) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

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

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para la persona trabajadora.

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



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

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

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

34.8. – Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- c) Despido.

34.9. – Prescripción de las faltas.

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

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

CAPÍTULO QUINTO. – DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. – Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en la empresa se comprometen al más estricto y riguroso cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de toda la normativa en vigor referente a esta materia.

Sin perjuicio de las atribuciones conferidas al delegado de Prevención en virtud del artículo 36 en conexión con los artículos 33 y 38.3 de la LPRL, así como de las particularidades que desde el punto de vista preventivo pudieran presentarse a nivel local,



todos los acuerdos suscritos por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral (CISS) que afecten a materias de ámbito nacional serán de obligado cumplimiento.

Disposición final segunda. – Igualdad.

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995, Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición final tercera. – Derecho supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio colectivo, se estará a lo que se establece en el convenio colectivo de industrias siderometalúrgicas de Burgos, Estatuto de los Trabajadores, y las demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

Disposición final cuarta. – Resolución de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito el 18 de abril de 2005, entre CECAL, UGT y CC.OO. y publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León número 96, del 20 mayo de 2005.

Disposición final quinta. – Comisión paritaria.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente convenio, las partes convienen en plantearla ante una comisión paritaria, que estaría compuesta por el mismo número de miembros tanto de la parte social como empresarial.

La comisión paritaria se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes. Dichas reuniones deberán llevarse a cabo dentro del plazo máximo de quince días a partir del requerimiento.

Los acuerdos de esta comisión precisarán para su validez la mayoría simple de votos dentro de cada una de las representaciones social y empresa de este convenio.

De no ser posible alcanzar acuerdos en el plazo antes expresado, las partes someterán la cuestión debatida a los procedimientos establecidos en el ASACL.

Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
2. Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
3. Celebración de reunión preceptiva ante la comisión previa interposición de demanda y/o papeleta ante organismos oficiales competentes según el caso en materia de conflictos colectivos/individuales que afecten a la interpretación de las normas del presente convenio.

Disposición final sexta. – Resolución desacuerdos periodos consultas.

Procedimiento para la resolución de desacuerdos en los periodos de consultas relacionados en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.



Las partes signatarias de este convenio colectivo a fin de integrar el contenido mínimo exigido a los convenios colectivos por el nuevo artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores reformado en virtud del Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva, alcanzan el siguiente acuerdo:

Una vez iniciados, a instancia del empresario, los periodos de consultas a que hacen referencia el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo; y el artículo 82.3 sobre la inaplicación del régimen salarial del mismo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logran se someterán, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, al procedimiento que de conformidad con los artículos citados anteriormente regule el ASACL; y en última instancia al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante para ambas partes.

Disposición final séptima. – Reconocimiento capacidad negociadora.

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

Firmado:

Por la empresa. – Doña Lourdes Perdices y doña María Larios Pérez.

Por la representación de los trabajadores. – Don Jacinto Riaño Molina, don José Ignacio García Santamaría y don Víctor Domínguez Guerrero.

* * *



ANEXO I

TABLAS SALARIALES OPERARIOS 2024

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS PROVISIONALES	
		SALARIO 2024	
		DIARIO	ANUAL
OFICIAL 1ª	A	68,30	29.025,95
	B	65,68	27.912,24
	C	63,04	26.793,56
OFICIAL 2ª	A	60,45	25.689,80
	B	57,81	24.571,12
OFICIAL 3ª	A	55,17	23.447,48
	B	52,54	22.328,80

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS 2024

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	TABLAS DEFINITIVAS	
		SALARIO 2024	
		MENSUAL	ANUAL
OFICIAL ADMVO 1ª	A	2.039,96	28.559,50
	B	1.937,54	27.125,60
OFICIAL ADMVO 2ª	A	1.839,04	25.746,57
	B	1.707,67	23.907,32
AUXILIAR ADMVO	A	1.576,33	22.068,56

* * *



ANEXO II

PRIMAS PERSONAL PV

Para el personal operario adscrito a la Sección de Post-Venta, se establece una prima variable.

Para el devengo de las mencionadas primas será requisito previo indispensable la realización del 100% de las revisiones del parque de aparatos asignado a cada uno de los operarios, aunque podrá atenderse a circunstancias puntuales que hagan que por causas no imputables al operario, este excepcionalmente no realice la totalidad de las mencionadas revisiones.

El sistema de prima para el personal de Post-Venta se devengará como sigue:

a) Se establece un valor estándar de prima, el cual variará de acuerdo a la categoría profesional de cada uno de los técnicos, siendo la misma la siguiente:

CATEGORIA PROFESIONAL	€ mes
Oficial de 1. ^a	198,81
Oficial de 2. ^a	185,55
Oficial de 3. ^a	170,59

b) En función del índice de averías, la prima estándar antes mencionada puede mejorar al multiplicarse por el FACTOR A, de la siguiente tabla:

INDICE DE AVERIAS	FACTOR A
Menos del 8 %	3,02
Menos del 9 %	2,92
Menos del 10 %	2,82
Menos del 11 %	2,72
Menos del 12 %	2,62
Menos del 13 %	2,52
Menos del 14 %	2,42
Menos del 15 %	2,32
Menos del 16 %	2,22
Menos del 17 %	2,12
Menos del 18 %	2,02
Menos del 19 %	1,92
Menos del 20 %	1,81
Menos del 21 %	1,71
Menos del 22 %	1,61
Menos del 23 %	1,51
Menos del 24 %	1,41
Menos del 25 %	1,01
Menos del 26 %	0,91
Menos del 27 %	0,81
Menos del 28 %	0,71
Menos del 29 %	0,60
Menos del 30 %	0,50
Menos del 31 %	0,40
Menos del 32 %	0,00
Igual o mayor del 32 %	0,00



c) En función del índice de horas/asistencia, el porcentaje de prima se multiplicará por el FACTOR B, de la siguiente tabla:

INDICE HORAS/ASISTENCIA	FACTOR B
Menor o igual a 0,96	1,20
Entre 0,96 y 1,02	1,00
Entre 1,02 y 1,06	0,80
Entre 1,06 y 1,07	0,50
Mayor de 1,07	0,00

d) En función de factores individuales de corrección de la prima por productividad:

– Por la cumplimentación y puntualidad en su entrega de los documentos:

Buena = 1,00.

Mala = 0,50.

– Por el estado de mantenimiento de las instalaciones y su rigor en el cumplimiento de las revisiones:

Buena = 1,00.

Mala = 0,50.

– Por imagen de servicio:

Buena = 1,00.

Mala = 0,50.

El personal técnico de la Sección de Post-Venta que no tenga asignada una ruta de mantenimiento, percibirá el promedio de prima de los técnicos de su categoría profesional.

Superado el periodo de formación, normalmente tres meses, se abonará el 50 % de la prima, hasta los seis meses. Posteriormente se abonará la prima, de acuerdo a los rendimientos que obtenga de acuerdo a las tablas establecidas, vigentes.

Avisos. Los últimos avisos, se notificarán 30 minutos antes de finalizar la jornada, al mediodía como por la tarde. A partir de ese momento, serán los técnicos del Servicio 24 horas, los que atenderán los mismos.

* * *



ANEXO III

PRIMAS PERSONAL ACTIVIDAD MIXTA

Para el personal de Post-Venta que carece de ruta asignada y se dedica a la ejecución de trabajos tales como presupuestos, detalles comerciales, etc., se establece un incentivo variable en función del ahorro o de exceso de horas en la ejecución de dichos trabajos.

Para lo cual se aplicará, en función de la categoría profesional, la tabla a) de PRIMAS, aplicando también el FACTOR que se detalla en el apartado c).

Al valor resultante se le multiplica por 2,5 para fijar la base de ahorro cero, factor 1.

TABLA TÉCNICOS PRESUPUESTOS		
Realizadas/previstas		
Ahorro de tiempo	Factor	Importe
85	1,195	648,54
86	1,182	641,48
87	1,169	634,43
88	1,156	627,38
89	1,143	620,32
90	1,13	613,27
91	1,117	606,22
92	1,104	599,15
93	1,091	592,10
94	1,078	585,04
95	1,065	577,99
96	1,052	570,93
97	1,039	563,88
98	1,026	556,83
99	1,013	549,76
100	1	542,71
101	0,987	535,66
102	0,974	528,60
103	0,961	521,55
104	0,948	514,49
105	0,935	507,44
106	0,922	500,38
107	0,909	493,32
108	0,896	486,26
109	0,883	479,21
110	0,870	472,16
111	0,857	465,11
112	0,844	458,05
113	0,831	451,00
114	0,818	443,94
115	0,805	436,88