

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
Conselleria de Cultura Educació, Universitats y Empleo

04293-2024

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa TK ELEVADORES ESPAÑA, S.L.U., de la provincia de Castellón, para los años 2024, 2025 y 2026, con código 12002052012007, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 11 de agosto de 2024.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37 /2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en la Disposición transitoria Única de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educació, Universitats y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educació, Universitats y Empleo.

Esta Dirección Territorial

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 4 de septiembre de 2024.

LA DIRECTORA TERRITORIAL

MARÍA DE LA FUENTE ESTEVE LOMBARTE.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TK ELEVADORES ESPAÑA, S.L.U PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN PARA LOS AÑOS 2024,2025,2026

INDICE

CAPITULO I: disposiciones generales

1. AMBITO PERSONAL
2. AMBITO TERRITORIAL
3. AMBITO TEMPORAL
4. INDIVISIBILIDAD Y UNIDAD DE CONVENIO
5. ABSORCION Y COMPENSACION
6. GARANTIA PERSONAL
7. GARANTIA DEL CONVENIO
8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPITULO II: condiciones de trabajo

9. JORNADA
10. CALENDARIO LABORAL
11. HORARIOS
12. COMPUTO DE LA JORNADA
13. SERVICIO 24 HORAS
14. Compensaciones de jornada
15. HORAS EXTRAORDINARIAS

- 16. VACACIONES ANUALES
- 17. PERMISOS RETRIBUIDOS
- 18. PERMISOS SIN RETRIBUIR
- 19. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.
- 20. EXCEDENCIAS
- 21. PERIODO DE PRUEBA
- 22. PROMOCIONES Y ASCENSOS
- 23. PREAVISO EN CASO DE BAJA

CAPITULO III: condiciones ECONÓMICAS

- 24. SALARIO CONVENIO
- 25. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.
- 26. COMPLEMENTO SABADOS.
- 27. TRABAJOS NOCTURNOS
- 28. PREMIO FIDELIZACIÓN.
- 29. PAGAS EXTRAORDINARIAS
- 30. COMPLEMENTO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS
- 31. GRATIFICACION DE BENEFICIOS
- 32. PRIMAS O INCENTIVOS
- 33. LOCOMOCION Y DIETAS
- 34. COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE
- 35. SEGURO DE VIDA
- 36. revision SALARIAL

CAPITULO IV: regimen disciplinario.

- 37. REGIMEN DISCIPLINARIO.
- 38. ABUSO DE AUTORIDAD

CAPITULO V: disposiciones finales.

- DISPOSICION FINAL PRIMERA: PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES.
- DISPOSICION FINAL SEGUNDA: vigilancia y control de la salud.
- dispisicion final tercera: igualdad.
- dispisicion final cuarta. prevencion acoso.
- DISPOSICION FINAL QUINTA: RESOLUCION DE CONFLICTOS.
- DISPOSICION FINAL SEXTA: COMISIÓN PARITARIA.
- DISPOSICION FINAL SEPTIMA.
- DISPOSICION FINAL OCTAVA: DERECHO SUPLETORIO.
- DISPOSICION FINAL NOVENA: ROPA DE TRABAJO.
- DISPOSICION FINAL DECIMA: RECONOCIMIENTO, CAPACIDAD NEGOCIADORA.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES OPERARIOS Y EMPLEADOS AÑO 2021

CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

1. ÁMBITO PERSONAL.

1.1 El presente Convenio Colectivo ha sido negociado con la representación de la empresa y con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), y afectará a toda la plantilla de la Empresa TK ELEVA-DORES ESPAÑA, S.L.U adscrita a sus centros de trabajo de la provincia de Castellón.

1.2 Ello no obstante, aquellas personas que por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o razones de orden histórico/personal, tengan reconocidas sus condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el Convenio, se considerará excluidas de este en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas

en los restantes. Cuando estas condiciones económicas individuales supongan en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del Convenio, el incremento salarial que en este se establezca solo será vinculante sobre lo que sería retribución de Convenio y no sobre el resto.

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

2. ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a los centros de trabajo que TK ELEVADORES ESPAÑA S.L.U mantenga en la provincia de Castellón.

3. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor se producirá tras la firma con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024, 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.

4. INDIVISIBILIDAD Y UNIDAD DEL CONVENIO.

El presente convenio colectivo forma un todo indivisible que, 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., modificará en todo o en parte el contenido del presente convenio colectivo, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo las partes reconsiderar la totalidad de su contenido.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, y en la medida en que se den las causas reguladas en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa, podrá, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, integrar distintas condiciones de trabajo a las reguladas en el presente convenio.

5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por (I) mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, (II) imperativo legal, (III) sentencia dictada en cualquier orden jurisdiccional (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 colectivo, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten el número de horas que se haya pactado trabajar, computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual, superan el nivel del convenio, quedando en caso contrario absorbidas dentro del mismo.

6. GARANTIA PERSONAL.

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

7. GARANTÍA DEL CONVENIO.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo 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 colectivo o de su prórroga.

8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre 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.

CAPÍTULO SEGUNDO CONDICIONES DE TRABAJO

9. JORNADA.

Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposiciones de carácter general, se pacta expresamente que durante la vigencia del presente convenio colectivo se realizará una jornada de trabajo efectivo anual de 1.748 horas, todas ellas distribuidas según los calendarios anuales compensados y pactados.

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

10. CALENDARIO LABORAL

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.

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

10.2. La Dirección de la Empresa dará copia de todos los calendarios laborales al Representante de los Trabajadores.

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

10.4. 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 el cómputo anual definido en el presente convenio colectivo.

11. HORARIOS.

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

Se realizarán los siguientes horarios:

a) Personal de Postventa no adscrito al servicio de guardias (rotatorio semanalmente):

- Horario 1: de lunes a viernes de 8'30 h. a 13'30 h / 15'30 h. a 18'30 h.

- Horario 2: de lunes a viernes de 14'00 a 21'00 h y sábados de 9'30 h. a 14'45 h. (APOYO T.)

b) Personal de Postventa adscrito al servicio de guardias (rotatorio semanalmente):

- Horario 3: de lunes a viernes de 8'30 h. a 13'30 h / 15'30 h. a 18'30 h.

- Horario 4: de lunes a viernes de 14'00 a 21'00 h y sábados de 9'00 h. a 14'00 h. (SERV. 24 HORAS)

c) Personal de Oficinas (Administrativos): de lunes a viernes de 08'30 a 13'30 h y de 15'30 h a 18'30 h.

d) Durante los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero todo el personal adscrito esta delegación disfrutará de jornada intensiva de 8:00 a 15:00 horas. Durante los días mencionados los técnicos que tengan asignados los horarios 2 y 4 finalizarán su jornada a las 19.30 horas, manteniéndose el personal en Servicio 24 horas en situación de espera de avisos hasta las 21:00 horas.

Durante los días laborales de la semana de Magdalena los técnicos de los Horarios 1 y 3 trabajarán de la siguiente forma: un 50 % en jornada intensiva de 8:00 a 15:00 horas y el otro 50 % en jornada habitual, repartiéndose ambos turnos el 50% de estos días.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en los horarios 2 y 4 disfrutarán, de quince minutos de descanso que, al no tener la consideración de tiempo efectivo de trabajo, no tendrá carácter retribuido. Las bajas imprevistas del personal que tenga asignado los horarios 2 y 4, darán lugar a que corra el turno, esto es, será realizado por el trabajador/a que tenga asignado tal horario la semana siguiente a contar desde el hecho causante.

Ambas partes acuerdan, incluir en horario de tipo 2 a la totalidad del personal que no esté adscrito al servicio de guardias ni preste sus servicios en oficinas-administración.

Los representantes legales de los trabajadores elaborarán en el mes de diciembre un cuadro de reparto de los puentes con refuerzo de guardia, para los trabajadores adscritos al horario de tipo 2, correspondiente al año siguiente, en función de la previsión de refuerzos que tenga la Empresa, para atender la necesidad antes citada.

Cuando por necesidades de servicio resulte necesario reforzar la mañana de los festivos, el trabajador que realice el horario 2, cubrirá la citada franja horaria. En estos casos, la empresa procederá a abonar a modo compensatorio la cantidad de 83,49 €/día.

12. CÓMPUTO DE LA JORNADA.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que ésta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Bajo la denominación "puesto de trabajo" se entenderá, tratándose de técnicos de mantenimiento aquella instalación en la que deba incorporarse el trabajador dentro del orden secuencial asignado en ruta y tratándose de técnicos de montaje, el lugar donde esté ubicada la obra.

En caso de que al inicio y/o finalización de la jornada laboral el puesto de trabajo se encuentre fuera del área metropolitana de la ciudad de Castellón, se estará a lo dispuesto en el art. 32.2 del presente convenio.

13. SERVICIO 24 HORAS.

Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia existente en el sector de mantenimiento y conservación de aparatos elevadores, se realizará un servicio de atención al cliente que cubrirá las 24 horas del día durante todo el año.

En consecuencia, mediante turnos rotatorios semanales confeccionados al inicio de cada año, todo el personal designado, realizará un servicio 24 h.

El personal que deba realizar este servicio 24 h, prestará su jornada laboral en el horario 3 y 4 regulado en el artículo 10.

Fuera de esa jornada y hasta las 8.29 h del lunes siguiente, de lunes a viernes, el técnico que se encuentre prestando el servicio 24 Horas se mantendrá localizado y disponible, a través de un medio de comunicación móvil (teléfono móvil, PDA's, etc.) facilitado por la empresa.

Los sábados, domingos y festivos el técnico se encontrará localizable y disponible las 24 horas del día, hasta las 8.29 h del lunes siguiente.

Si por causas excepcionales el técnico tuviera que acudir a realizar algún rescate o emergencia dentro de la franja horaria de 08.30 a 13.30 horas de lunes a viernes, se le abonarán 125,25 €.

Una vez confeccionado el calendario de guardias, los posibles cambios que pudieran realizarse se pactarán individualmente con el trabajador. En caso, de que alguno de la plantilla pretendiera disfrutar un periodo de vacaciones, durante el cual tuvieran asignada la realización del servicio 24 horas, estos mismos, se encargarán de encontrar un sustituto entre sus compañeros que realice el mencionado servicio, o de lo contrario deberán deponer en su pretensión.

Las bajas imprevistas del personal que tenga asignado el turno de guardia, darán lugar a que corra el turno, esto es, será realizado por el trabajador/a que tenga asignada la guardia la semana siguiente.

En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonará la cantidad de 447,72 €. (Año 2024).

Los avisos a menos de 20 kms realizados entre las 22:00 h del viernes (o víspera de festivo) y las 8:00 h del lunes (o día después de festivo) se abonarán a razón de 15 euros por aviso.

Adicionalmente, el trabajador/a que prestando el servicio 24 horas tuviese que realizarlo en día festivo, excluido el domingo, percibirá para el año 2024 la cantidad de 55,15 euros diarios.

Todos los avisos que se realicen en un radio entre 20 y 40 km del término municipal de Castellón se abonarán a 41,80 €. Los avisos que se realicen a más de 40 se abonarán a 62,27 €.

Todos los importes reflejados en el presente artículo incluyen la posible compensación económica que tendría derecho a percibir el trabajador por la realización de la/s hora/s nocturnas prestadas durante este servicio.

Estas cantidades, serán revisadas conforme a las particularidades expuestas en el art. 35 del presente convenio.

14. 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).
- 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):
 - o Las averías realizadas fuera de horario autorizada por jefe de servicios, salvo que se hubiese acordado previamente el ajuste horario en la hora de inicio de jornada.
 - o El tiempo invertido por el técnico fuera de horario autorizada por jefe de servicios en tanto en cuanto llegue el técnico guardia.

15. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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.

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.

Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fueran necesarias realizar dentro de los límites legales se compensarán de mutuo acuerdo entre las partes bien abonando las mismas al 75% sobre el salario hora convenio, bien por tiempos equivalentes de descanso (1h = 1h). En caso de que la empresa determine los días a compensar de forma unilateral esta compensación será de 1 hora y 45 mts por cada hora extraordinaria realizada.

16. VACACIONES ANUALES.

Las vacaciones serán disfrutadas de mutuo acuerdo entra la Empresa y los trabajadores. Se devengarán del 1 de octubre de cada año y el 30 de septiembre del año siguiente y tendrán una duración de 30 días naturales, de los que 22 días serán laborables de lunes a viernes, 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.

La retribución correspondiente a vacaciones será abonada en función de los siguientes conceptos:
Salario Convenio + Antigüedad + Complemento personal

Para el personal operario, adicionalmente, se abonará el promedio de primas percibida durante los 3 meses anteriores a aquel en el que se disfruten.

Asimismo, el personal que disfrute dos semanas del periodo vacacional fuera del periodo oficial de vacaciones (del 1 de junio al 31 de agosto) recibirá una compensación de 200 €.

Los representantes legales de los trabajadores elaborarán en el mes de diciembre un cuadro de vacaciones correspondiente al periodo vacacional, que deberá ser aprobado por la empresa, respetándose en todo caso los servicios mínimos requeridos (75% de personal técnico en activo y el resto de departamento según necesidades).

Para ello, con carácter previo a su fijación definitiva, y teniéndose en cuenta los límites anteriormente mencionados, los representantes legales de los trabajadores entregarán un listado a la empresa en el que se haga constar una relación nominal de la plantilla con las fechas propuestas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, la lactancia natural o con el período 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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.

17. PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador, previo aviso por escrito y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio o constitución de pareja de hecho (será necesario acreditar la constitución a través de Certificado oficial extendido por el Ayuntamiento o la Autoridad competente al efecto): 18 días naturales. Se iniciarán el primer día laborable siguiente a la celebración del matrimonio.

b) Por divorcio o separación del trabajador/a.
- un día hábil.

c) Por fallecimiento:
De familiares de primer grado, afines y consanguíneos, cuatro días naturales, de los que al menos dos, serán laborables.

De hermanos/as, afines y consanguíneos, dos días.

De abuelos/as y nietos/as, afines y consanguíneos, dos días.

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

d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del 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.

e) Por maternidad/paternidad natural o adoptiva:

Con motivo de la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación,

se producen modificaciones al Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, equiparando los permisos de maternidad y paternidad en 16 semanas de duración, mediante el establecimiento de un calendario de implantación

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 dos horas, con la disminución 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.

f) De Lactancia/cuidado de lactante:

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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

A partir del 01/01/2021, las horas de lactancia podrán acumularse en jornadas completas, correspondiendo a cada uno de los progenitores 15 días laborables.

La acumulación en jornadas completas será independiente del tipo de jornada, no pudiendo ampliarse el número de días de permiso en aquellos casos de jornadas a tiempo parcial o reducciones de jornada.

Además, el citado permiso deberá disfrutarse de forma ininterrumpida. El permiso de lactancia, se podrá coger durante los doce meses siguientes al nacimiento u adopción del menor, independientemente de si se han usado las semanas restantes del permiso de nacimiento después de las obligatorias por la ley, debiendo las personas trabajadoras ponerlo en conocimiento de la empresa con al menos 15 días de antelación a la fecha del disfrute.

g) Por asistencia a consulta médica a especialista de la Seguridad Social: se concederá por el tiempo indispensable cuando la hora de consulta coincida con el horario de trabajo, en la medida en que, con carácter previo, el trabajador/a justifique al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica expedida por el facultativo de medicina general. En los demás casos, hasta el límite de 20 horas de trabajo efectivo al año.

h) Por acompañamiento de hijos menores de 16 años a la consulta del pediatra o especialista, siempre que el padre y la madre trabajen, debidamente justificada, igualmente para padres impedidos y/o mayores de 75 años: límite de 8 horas al año.

i) Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

j) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su posible compensación económica.

k) Quienes por motivos de estudios deban asistir a exámenes de cara a la obtención de título académico o profesional, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable.

l) 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 empresa 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.

18. PERMISOS SIN RETRIBUIR.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada laboral. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

3. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de la parte proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, 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 menor cumpla los 18 años. Si fuera necesario, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario 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.

19. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

1. Nacimiento.

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 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, 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.

2. Adopción o acogimiento.

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.

20. 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 período de 3 meses.

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

2. Voluntaria.

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

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

3. Excedencia por cuidado de hijos o familiares.

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

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

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

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

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año el trabajador/a 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 o categoría equivalente.

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

21. PERÍODO DE PRUEBA.

Se acuerda un período 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 período 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 período de prueba acordado quedará interrumpido en los supuestos de incapacidad temporal.

22. PROMOCIONES Y ASCENSOS.

Se estará a lo dispuesto en la normativa interna de RR.HH.

23. PREAVISO EN CASO DE BAJA VOLUNTARIA.

Si el trabajador/a deseara causar baja en la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de quince (15) días, excepto en el caso de titulados medios y superiores, en cuyo caso deberán preavisar con una antelación mínima de uno (1) o dos (2) meses, respectivamente. El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO TERCERO
CONDICIONES ECONOMICAS

24. SALARIO CONVENIO

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

25. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, cuyo ingreso fuera anterior al 1 de enero del año 1.999, percibirá como complemento personal por antigüedad consolidada la cantidad que estuvieran percibiendo hasta ahora, revisada en los mismos porcentajes pactados que prevé el art. 35 del presente convenio.

Aquellos trabajadores/as cuya incorporación a TK ELEVADORES ESPAÑA, S.L.U hubiera sido posterior al 15 de junio del año 1.999 no devengará derecho alguno al cobro por este concepto.

26. COMPLEMENTOS SÁBADOS.

El personal que dentro de su jornada ordinaria laboral trabaje los sábados percibirá la cantidad de 41,71 € por día completo trabajado.

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

27. TRABAJOS NOCTURNOS

Se considera trabajo nocturno, el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, las horas trabajadas durante dicho período se abonarán incrementadas, como mínimo en un 25% sobre el salario convenio.

28. PREMIO DE FIDELIZACIÓN.

Cuando el/la trabajador/a cumpla veinticinco años de servicios ininterrumpidos en TK ELEVADORES, S.L.U, percibirá el importe equivalente a tres pagas extraordinarias. Cada una de estas pagas extraordinarias estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

Salario convenio + Antigüedad consolidada

El personal afectado por el presente convenio colectivo cuya incorporación a TK ELEVADORES ESPAÑA, S.L.U se produjera partir el 1 de enero de 1999 no devengará derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto, el cual, desaparecerá totalmente a partir del año 2023.

29. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá dos pagas extraordinarias al año: Gratificación de verano o julio: se devenga del 1 de enero al 30 de junio 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 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

30. COMPLEMENTO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Para el personal operario se establece un complemento de pagas extraordinarias de 141,33 euros (año 2024) en cada una de ellas (junio y diciembre).

Este complemento solamente se abonará en caso de estar dado de alta en la empresa al momento del abono de las pagas extraordinarias. En el caso de causar baja en la empresa por cualquier causa, no se devengará derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto.

31. 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 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:

$$C = [6'5 \times B] / [100 \times P]$$

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 alta en la Empresa únicamente durante una parte del ejercicio económico (1 de octubre a 30 de septiembre), cobrarán 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 Acuerdo colectivo pudiera venir percibiendo.

32. PRIMAS E INCENTIVOS.

Tienen como objetivo premiar al personal que obtenga un mayor rendimiento en el montaje, reparación o mantenimiento de los aparatos elevadores y/o escaleras y pasillos mecánicos.

1. Clases:

a) Prima del personal post – venta.

Se aplicará el sistema previsto a nivel nacional.

Para el percibo de las mencionadas primas será requisito previo e indispensable la realización del 100% de las revisiones del parque de aparatos asignado a cada uno de los operarios. Excepcionalmente, podrá obtenerse prima, cuando no realizándose la totalidad de las mencionadas revisiones, tal circunstancia obedezca a causas no imputables al operario.

Para el cálculo de la prima se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

. Índice de averías del sector.

. Índice de horas de asistencia de revisiones por técnico.

. Índice de horas en avisos y mantenimiento preventivo por técnico.

. Coeficiente de horas productivas.

. Valoración del superior jerárquico basada en aspectos definidos en la norma nacional.

La base de la delegación se fija en 162,08 €.

b) Prima del personal de Montaje y reparaciones

Se abonará de acuerdo a las tablas vigentes de montaje y reparaciones a nivel nacional.

c) Prima del personal de actividad mixta.

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

La prima resultante será la suma de la obtenida en mantenimiento más la obtenida en reparaciones, modernizaciones y/o montaje.

Las horas de desplazamiento del personal técnico de reparaciones serán tenidas en cuenta como horas productivas a los solos efectos del cálculo de la prima.

2. Durante el periodo de vacaciones en concepto de primas, se abonará el promedio obtenido durante los 3 meses anteriores a la fecha de disfrute.

33. LOCOMOCIÓN Y DIETAS

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente conforme al detalle que a continuación se expone.

El personal operario de montaje que con ocasión de la prestación de sus servicios utilice el vehículo de su propiedad, percibirá como compensación por el transporte de herramientas, pequeño material y

desplazamiento la cantidad de 34,54 €/mensuales pagaderos en once mensualidades. Esta cantidad, será revisada conforme a lo establecido en el art. 35 del convenio.

Para todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo y que para desplazamientos que haya que realizar con ocasión de la prestación de sus servicios para la Empresa en el vehículo privado del trabajador, se abonará la cantidad de 0,30 €/km. para el año 2018 conforme a los importes previstos a nivel nacional (normativa interna de RR. HH).

Ésta cantidad será revisada anualmente por la empresa de acuerdo con los criterios aplicados a nivel nacional.

2. Todo desplazamiento hasta o desde el puesto de trabajo efectuado al inicio y/o finalización de la jornada laboral que deba efectuarse fuera del área metropolitana de la ciudad de Castellón, será compensado, a criterio de la Dirección de la empresa, bien computando el periodo invertido como horas normales de trabajo, bien abonando como valor de hora normal el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta al puesto de trabajo.

A estos efectos, se empleará la regla de que un km. es igual a un minuto, considerando como km. o, la salida del término municipal donde se encuentre la residencia habitual del operario.

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 del trabajador, 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 (normativa interna de RR.HH).

Para el año 2024, se abonarán conforme al siguiente detalle:

	AÑO 2024
DESAYUNO	4
COMIDA	14
CENA	20
VARIOS	4
TOTAL	40

Sólo se tendrá derecho al concepto "varios" cuando se pernocte en el lugar de destino. Del mismo modo solamente se devengarán dietas en los desplazamientos que se efectúen fuera del término municipal donde se encuentre la Delegación y/o lugar de residencia habitual del técnico.

El personal desplazado se registrará 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.

34. COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario pactado (salario convenio + antigüedad consolidada).

35. SEGURO DE VIDA.

La empresa abonará, bien asumiendo el pago directo, bien mediante suscripción de una póliza de seguros las cantidades previstas a nivel nacional, es decir:

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

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

Estas indemnizaciones serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

36. REVISION SALARIAL.

La revisión salarial de las percepciones económicas contenidas en el presente convenio colectivo (arts. 13, 24, 25, 26, 27, 30, 32 y 33) será:

. Año 2024: las tablas definitivas de 2023 se incrementarán un 4%.

. Años 2025 y 2026: las tablas salariales definitivas se incrementarán a partir del 1 de enero de cada año, con la media obtenida entre el IPC General y el de Servicios con los índices correspondientes al mes de octubre del año anterior, con las siguientes consideraciones:

o En el supuesto de que la citada media de ambos IPCs, General y Servicios, fuese un 3,8% o inferior, se aplicará la media resultante en un 100%.

o En el supuesto de que la media fuese superior al 3,8%, se aplicará el 25% de la cantidad comprendida entre el 3,8% y el 6%. Es decir, un 25% por cada punto porcentual, o la parte proporcional si fuese inferior.

o Si la cifra fuese superior al 6%, se aplicará el 10% por cada punto porcentual, o la parte proporcional si fuese inferior.

CAPÍTULO CUARTO

REGIMEN DISCIPLINARIO

37. REGIMEN DISCIPLINARIO

1. Faltas y sanciones.

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

2. Graduación de las faltas.

Los trabajadores 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 a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

3. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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

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

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

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.

4. Sanciones de las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

5. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

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

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

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

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 sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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.

6. Sanciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán, sancionadas:

- Traslado de puesto de trabajo, en el mismo centro.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

7. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

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

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

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

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

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

i) Revelar a terceras personas o 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 para con los jefes, así como con los compañeros y subordinados.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

o) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto.5

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

8. Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

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

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.

38. ABUSO DE AUTORIDAD

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.

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 tramite 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.

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 art. 36 en conexión con el art. 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: VIGILANCIA Y CONTROL DE SALUD.

La empresa garantizará a los trabajadores/as la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos que existan riesgos por caída en altura.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA: IGUALDAD.

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y al Plan de Igualdad de Empresa.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA: PREVENCIÓN Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL Y/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 donde 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.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA: RESOLUCIÓN CONFLICTOS

Las partes firmantes del Convenio expresan su voluntad de adherirse al acuerdo de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana firmado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), Confederación Empresarial de la pequeña y mediana empresa de la Comunidad Valenciana, (CEPYMEV), y las Organizaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CHA.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.-P.V.). Siendo el objetivo del presente acuerdo desarrollar el sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales.

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA: 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 las siguientes personas:

a) Por la representación de la Empresa:

D. José A. Cabrejas Muñoz y D^a. María Larios Pérez.

En cualquier caso, estas personas podrán delegar su representación en la persona que ellos designen expresamente.

b) Trabajadores/as:

D. Juan E. Beteta Martínez

D. Eduardo Gil Alicart

En cualquier caso, estas personas podrán delegar su representación en la persona que ellos designen expresamente.

DISPOSICIÓN FINAL SEPTIMA

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 artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores 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 acuerdo de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana; y en última instancia al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante para ambas partes.

DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA: DERECHO SUPLETORIO.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que sobre las mismas establezca el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

DISPOSICIÓN FINAL NOVENA: ROPA DE TRABAJO.

La Empresa dotará al personal operario de ropa de trabajo y calzado, que se les entregará preferentemente, en el mes de diciembre de cada año.

DISPOSICIÓN FINAL DECIMA: 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.

Representante de los trabajadores:

Fdo.: D. Juan E. Beteta Martínez

Fdo.: D. Eduardo Gil Alicart

Por la empresa:

Fdo.: D. José Antonio Cabrejas Muñoz.

Fdo.: D^a María Larios Pérez

ANEXO I

a) Tablas salariales operarios

		TABLAS DEFINITIVAS	
CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO 2024	
		DIARIO	ANUAL
OFICIAL 1 ^a	JEFE EQUIPO *	69,33	29.465,25
	A	61,52	26.146,00
	B	60,30	25.627,50
OFICIAL 2 ^a	A	56,94	24.199,50
	B	56,30	23.927,50
OFICIAL 3 ^a	A	51,11	21.721,75
	B	50,72	21.556,00
ESPECIALISTAS	–	46,47	19.749,75

b) Tablas salariales empleados

		TABLAS DEFINITIVAS	
CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO 2024	
		MENSUAL	ANUAL
OFICIAL ADMVO 1 ^a	B	1.921,09	26.895,25
OFICIAL ADMVO 2 ^a	A	1.882,48	26.354,68
	B	1.809,13	25.327,87
AUXILIAR ADMVO	–	1.499,69	20.995,61