



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa TK Elevadores España, S. L. U., en la provincia de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa TK Elevadores España, S. L. U., en la provincia de Asturias (expediente C-028/2024, código 33003612012001), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 15 de noviembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 3 de diciembre de 2024.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).—Cód. 2024-10761.

ÍNDICE

Capítulo I: disposiciones generales.

- 1.—Ámbito personal.
- 2.—Ámbito territorial.
- 3.—Ámbito temporal.
- 4.—Vinculación a la totalidad.
- 5.—Absorción y compensación.

Capítulo II: condiciones de trabajo.

- 6.—Organización del trabajo.
- 7.—Calendario laboral.
- 8.—Jornada laboral.
- 9.—Horarios.
- 10.—Compensaciones dentro de jornada.
- 11.—Horas extraordinarias.
- 12.—Vacaciones.
- 13.—Licencias retribuidas.
- 14.—Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
- 15.—Licencias no retribuidas.
- 16.—Excedencias.
- 17.—Período de prueba.
- 18.—Preaviso en caso de baja voluntaria.



Capítulo III: condiciones económicas.

- 19.—Salario convenio.
- 20.—Plus antigüedad.
- 21.—Premio de antigüedad.
- 22.—Nocturnidad.
- 23.—Complemento de enfermedad o accidente.
- 24.—Pagas extraordinarias.
- 25.—Complemento pagas extraordinarias.
- 26.—Gratificación de beneficios.
- 27.—Primas-incentivos.
- 28.—Locomoción y dietas.
- 29.—Póliza de seguros.
- 30.—Revisión salarial.

Capítulo IV: régimen disciplinario.

- 31.—Código de conducta.

Capítulo V: disposiciones finales.

- Disposición final Primera. Prevención de riesgos laborales.
- Disposición final Segunda. Igualdad.
- Disposición final Tercera: derecho supletorio.
- Disposición final Cuarta: SASEC.
- Disposición final Quinta: Comisión Paritaria.
- Disposición final Sexta:
- Disposición final Séptima: Reconocimiento, Capacidad Negociadora.
- Disposición final Octava: Supresión niveles retributivos.
- Anexo I: tablas salariales operarios y empleados año 2022.
- Anexo II: tablas salariales operarios y empleados año 2023.
- Anexo III: tablas salariales operarios y empleados año 2024.
- Anexo IV: tablas rendimientos montaje-años 2022-2023-2024.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores de la empresa TK Elevadores España, S. L. U., adscrita a su centro de trabajo en el Principado de Asturias.

No obstante lo anterior, aquellas personas que tengan reconocidas unas condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el presente Convenio Colectivo, se considerarán excluidos de éste en lo que a dichos aspectos se refiere, aunque continuarán incluidos 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 presente Convenio Colectivo, el incremento salarial que en éste se establezca sólo será vinculante sobre lo que sea retribución de Convenio y no sobre el resto de conceptos.

Se respetarán a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio Colectivo, 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 podrían ser procedentes.

Artículo 2.—Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a los centros de trabajo que la empresa TK Elevadores España, S. L. U., mantenga, tanto en la actualidad como en el futuro en el Principado de Asturias.

Artículo 3.—Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2028, aplicándose su contenido con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022, con independencia de la fecha de publicación en *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

El presente convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales si, por lo menos con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del mismo, no resultase denunciado por ninguna de las dos partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de sus cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo.

Denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de un mes a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Asimismo, los acuerdos aprobados por la Comisión Mixta Paritaria durante los años de vigencia del convenio, se incorporarán al texto del Convenio Colectivo.

Artículo 4.—*Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forma un todo indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, las condiciones que se regulan en el citado texto legal habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Artículo 5.—*Absorción y compensación.*

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio, absorben y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias y dietas que ya lo fueran por virtud de la Ordenanza de Trabajo y disposiciones legales concordantes, Convenios Colectivos anteriores, Reglamento de Régimen Interior, Convenio individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales extrasalariales más beneficiosas que en la actualidad vinieran disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

CAPÍTULO II: CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 6.—*Organización del trabajo.*

A tenor de lo dispuesto en el 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.

La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de dichas facultades de organización de trabajo, no se vulnere la legislación vigente, en especial lo previsto en el art. 41 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.—*Calendario laboral.*

Dentro del último trimestre de cada año, la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con la representación de los Trabajadores, elaborará los calendarios laborales 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, los días festivos descansos semanales, puentes y el período de vacaciones.

Previo acuerdo con la empresa, se establecen dos días opcionales recuperables a cuenta de las horas anuales a trabajar.

Artículo 8.—*Jornada laboral.*

Se pacta expresamente una jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio Colectivo de 1.736 horas:

En cualquier caso, se considerarán no laborables para todos los trabajadores los días 24 y 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 9.—*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.

En concreto, se realizarán los siguientes horarios:

a) Personal de Oficinas

- Horario "Invierno":
 - lunes a jueves de 8:00 h a 13:30 h y de 15:00 h a 17:30 h.
 - viernes de 8:00 h a 13:30 h y de 15:00 h a 17:00 h.

En el supuesto de que, para el mismo puesto de trabajo, existiese más de una persona, siempre y cuando uno de los trabajadores/as realizara la jornada diaria anteriormente mencionada; los viernes, el resto podrá realizar una jornada de forma intensiva en horario de 8:00 h a 15:00 h, salvo que el servicio de la Delegación se resienta o se vea mermado en cuyo caso, ambas partes acuerdan que la realización de la jornada intensiva rotativa será suprimida en tanto en cuanto se normalice el servicio.

- Horario "Verano" del 15 de junio al 15 de septiembre:

— lunes a viernes de 08:00 h a 15:00 h

El posible déficit de horas hasta completar la jornada anual de trabajo efectivo se regularizará en los calendarios anuales mediante la adecuación del horario de lunes a jueves en los meses de "Horario de Invierno"

b) Personal de Montaje:

— Horario 1 (Montaje y Rehabilitaciones):

- Lunes a Jueves: 08:00 h a 13:00 h y de 14:00 a 18:15 h
- Viernes: de 09:00 h a 13:15 h.

— Horario 2 (Reparaciones):

- Lunes a Jueves: 08:00 h a 13:30 h y de 15:00 a 17:30 h
- Viernes: de 08:00 h a 15:00 h.

Sin perjuicio de todo lo anterior, siempre y cuando media autorización expresa por parte del superior jerárquico, 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.

c) Personal de Post-Venta

Para todo el personal de Postventa de la provincia de Asturias:

• Horario 1.

- Jornada partida de lunes a jueves de 08:00 a 13:30 horas y de 15:00 a 17:25 horas
- Viernes de 08:00 a 13:30 horas y de 15:00 a 17:00 horas

La hora de salida de la tarde podrá variar ligeramente en función del calendario anual aprobado.

- Horario 2. Jornada de tarde (para técnicos que durante la semana tuviesen que realizar el servicio 24 Horas) de viernes a jueves de 13.30 a 21:50 h (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). El viernes saliente del servicio "24 horas", el horario será de 08:00 a 13:20h.
- Horario 3. (Escaleras mecánicas) de lunes a viernes de 06:00 a 13:50 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).

Servicio 24 horas.

El servicio estará compuesto al momento de la firma por cinco técnicos que atenderán la delegación de zona de Asturias. 2 en la zona de Oviedo, 2 en la zona de Gijón y 1 en la de Avilés.

Como compensación por la realización de la semana completa de servicio percibirá la cantidad de 641,27 €, este importe incluye la disponibilidad semanal y la atención de todos los avisos que el técnico de guardia realice.

Adicionalmente a los 641,27 €, cuando en la semana guardia haya un festivo (de lunes a sábado) de los que anualmente se establecen con carácter Estatal o del Principado de Asturias, se abonará la cantidad de 67,51 €/festivo. A partir del año 2024, los días 24 y 31 de diciembre tendrán consideración de festivo a estos efectos.

Asimismo, se establece que, si durante el horario de guardia se requiere por la empresa la disponibilidad presencial de un técnico durante más de una hora con objeto de garantizar el servicio en un aparato de cliente especial ante la imposibilidad de su reparación en dicho momento, ese tiempo en disponibilidad le será compensado durante las dos semanas siguientes a la finalización de ese período de guardia.

La compensación de esas horas, se dividirá en dos partes, el 50% del importe será desde el inicio de la guardia del viernes hasta el lunes a las 08:00horas, y el resto hasta la finalización de la misma.

Anualmente se elaborará un calendario pactado entre la dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores. Dicho calendario será rotativo entre todo el personal adscrito al servicio, no obstante, los técnicos podrán sustituirse o cambiarse los turnos de mutuo acuerdo previo aviso a la empresa con suficiente antelación.

El vehículo de Empresa se usará durante el servicio de una semana de duración, noches de los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes desde las 21:50 hasta las 8:00 horas del día siguiente y del sábado desde las 8:00 hasta las 8:00 horas del lunes siguiente.

Todos los importes señalados se corresponden al año 2022, revisándose el resto de los años con el mismo porcentaje de incremento establecido en el convenio.

Con el fin de garantizar adecuadamente el servicio, deberán estar adscritos a este sistema un mínimo de veinte técnicos. Anualmente se entregará, al comienzo de cada ejercicio, una relación con los técnicos que componen el sistema 24 horas, recogiendo su compromiso para cada año. El proceso de repetirá al comienzo de cada ejercicio.

El servicio 24 horas será de carácter voluntario.

El servicio 24 horas se iniciará los viernes a las 13:30 y concluirá el viernes de la semana siguiente a las 8:00.

Este sistema será de aplicación desde el momento de la firma del convenio.

Artículo 10.—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 inicia-

da 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 sin necesidad de consulta y 1 hora avisando a su JSPV mediante llamada o sms con, al menos, 30 minutos de antelación). Compensaciones de jornada superiores a 1 hora deberán planificarse previamente con el JSPV correspondiente.

Observaciones:

- La compensación se calculará por exceso o por defecto el primer día hábil de la semana (lunes por regla general).
- La regularización corresponderá a la semana inmediatamente anterior.

La compensación será saldada por exceso o por defecto tomando como referencia la hora de terminación de jornada del primer día hábil del trabajador.

Artículo 11.—Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a excepción de las situaciones contempladas en el art. 10 del presente convenio. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día quince al mes y ochenta al año.

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, es decir rescates de personas atrapadas en elevadores: Realización.

3. Horas extraordinarias estructurales, tales como aquellas que sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento: Realización siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempos parciales, prevista en la Ley, y exista mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa.

4. Horas extras ordinarias: se compensaran de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, bien abonando las mismas, bien por tiempos equivalentes en descanso.

5. Horas extras festivas: se admite la compensación opcional por parte del trabajador, bien abonando las mismas, bien por tiempos equivalentes de descanso.

Para el año 2022 las horas extraordinarias ordinarias y festivas que se realicen, se abonarán conforme al siguiente detalle:

Horas extraordinarias ordinarias	Horas extraordinarias festivas
21,39 €	26,48 €

Artículo 12.—Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a 22 días laborables, de lunes a viernes. Se disfrutarán preferentemente, entre el 15 de junio al 15 de septiembre de cada año.

El período de devengo de vacaciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se establece desde el 1 de octubre de cada año al 30 de septiembre del año siguiente. Aquellos trabajadores que cesen durante el período citado, disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.

En aquellos casos en los que algún trabajador desee disfrutar las vacaciones fuera del período anteriormente señalado, lo solicitará a la Dirección de la Empresa exponiendo las razones por las cuales necesita disfrutar de las vacaciones fuera del período pactado. La Dirección atendiendo a las razones alegadas por el empleado resolverá sobre dicha solicitud en el plazo de tiempo más breve posible.

Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de 25 años en la empresa, tendrán derecho a un día más de vacaciones.

El personal de las Secciones de Post-Venta y Montaje, durante el período de vacaciones, percibirá la media de primas de los tres últimos meses.

Artículo 13.—Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con debida antelación, tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes supuestos:

- Por matrimonio o registro de pareja de hecho:
 - Del trabajador/a: 15 días naturales.
 - Del padre/madre, hijos/as y hermanos/as: 1 día natural coincidente con el día de la boda.
- Por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: el tiempo indispensable.

- c) Las personas trabajadoras/as, 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.

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 período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada corresponden 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 laboral.

- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario necesidad de ingreso, de padres, padrastros, cónyuge, hijo/a, nieto/a, abuelo/a y hermano/a tanto consanguíneos como afines, 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. Si la enfermedad grave fuera de padres, padrastros, cónyuge e hijos, el permiso podrá fraccionarse en medias jornadas. El disfrute de los días podrá ser alterno. No obstante y dentro del proceso de enfermedad grave el trabajador podrá determinar la fecha del disfrute del permiso.
- e) Por el tiempo necesario en los casos 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 el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas año que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
- f) Tres días laborables por fallecimiento de padres, padrastros, cónyuge, hijos y hermanos del trabajador. Dos días laborables por fallecimiento de hermanos/as políticos nietos/as y abuelos/as, tanto consanguíneos como afines. En el supuesto de que tuviese que realizar un desplazamiento que se encuentre a 120 km de su domicilio habitual, o en otra Comunidad Autónoma, el plazo se ampliará en dos días.
- g) Fallecimiento de tíos, sobrinos, bisabuelos, afines y consanguíneos: un día laborable.
- h) Por renovación del carnet de conducir: el tiempo indispensable.
- i) Por traslado de su domicilio habitual: un día laborable.
- j) Para acudir a una citación judicial, siempre que lo sea en calidad de testigo o perito, y sea citado judicialmente: el tiempo indispensable. Si el trabajador está citado como imputado en un procedimiento penal, el permiso no será retribuido. Si resulta absuelto se abonará el permiso como retribuido.
- k) 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.
- l) Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad de la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o, cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un período continuado) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Artículo 14.—*Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.*

1. Conforme a lo establecido en el art. 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 período 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 período superior a siete días, el período 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 período 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.

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

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 períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye 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 períodos 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 período 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 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.

Artículo 15.—*Licencias no retribuidas.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



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.

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa con una antelación de quince días.

2. 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 previo acuerdo con la empresa.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

3. 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.

4. 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, previa justificación.

Artículo 16.—*Excedencias.*

1. Excedencia forzosa.

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

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

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

2. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida. El trabajador tendrá derecho al reingreso si lo solicita con un mes de antelación a la expiración del plazo de terminación de la excedencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el trabajador/a 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.

En los supuestos de ausencia del trabajo a causa de privación de libertad, por haber incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos no dolosos, cometidos fuera de la empresa, se considerará al trabajador en situación de excedencia voluntaria, aun en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la empresa.

Igualmente en los supuestos de ausencia del trabajo a causa de privación de libertad, por haber incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos dolosos, cometidos fuera de la empresa, en los que no recayera pena superior a 6 meses, y siempre por una sola vez, se considerará al trabajador en situación de excedencia voluntaria, aun en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la empresa. Esta excedencia no se concederá en caso de reincidencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso; si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en una inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 17.—*Período de prueba.*

Se acuerda un período de prueba, cuya duración será de seis (6) meses para los técnicos titulados y de dos (2) meses para el resto de los trabajadores.

No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el período de prueba será de dos (2) meses para titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional Reglada) y de un (1) 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.

Artículo 18.—*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.

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por parte de la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Sin perjuicio de lo anterior, en materia de indemnizaciones por finalización de contrato temporal, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores en virtud del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

CAPÍTULO TERCERO: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 19.—*Salario convenio.*

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

Artículo 20.—*Plus antigüedad.*

Su importe será el previsto en el Convenio Colectivo para el Sector de la Industria del Metal de Asturias en la cuantía que expresamente conste en las tablas que anualmente se publiquen.

Por tanto, para los años 2022, 2023 y 2024, la antigüedad se abonará conforme el siguiente detalle:

	Antigüedad 2022
Oficial 1. ^a	2,01 €/día
Oficial 2. ^a	1,94 €/día
Oficial 3. ^a	1,88 €/día
Oficial Adm 1. ^a	65,64 €/mes
Oficial Adm 2. ^a	62,69 €/mes
Aux. Admvo	56,04 €/mes

	Antigüedad 2023
Oficial 1. ^a	2,24 €/día
Oficial 2. ^a	2,16 €/día
Oficial 3. ^a	2,10 €/día
Oficial Adm 1. ^a	73,19 €/mes
Oficial Adm 2. ^a	69,90 €/mes
Aux. Admvo	62,49 €/mes

	Antigüedad 2024
Oficial 1. ^a	2,29 €/día
Oficial 2. ^a	2,22 €/día
Oficial 3. ^a	2,15 €/día
Oficial Adm 1. ^a	75,02 €/mes
Oficial Adm 2. ^a	71,66 €/mes
Aux. Admvo	64,05 €/mes

Artículo 21.—*Premio de antigüedad.*

Cuando el trabajador cumpla 25 años de servicio ininterrumpidos en la empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades.

Cada mensualidad, estará compuesta por los conceptos siguientes:

Salario convenio + antigüedad.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuya incorporación a la Empresa hubiera sido posterior al 1 de enero del año 1995 no devengarán derecho alguno al cobro por este concepto.

Artículo 22.—*Nocturnidad.*

El personal que realice su trabajo en jornada nocturna de 22.00 horas, hasta las 6.00 horas, percibirá la cantidad de 22,25 € por jornada nocturna.

No será objeto de revisión durante la vigencia del convenio.

Artículo 23.—*Complemento de enfermedad o accidente.*

En caso de enfermedad o accidente la empresa aplicará el sistema siguiente:

1. En caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario. Los conceptos salariales a complementar serán:

Salario convenio + Plus antigüedad + Incentivos a la producción, en su caso (media de los 3 meses inmediatos anteriores a la fecha de la baja).

2. Para percibir el complemento en las situaciones de IT originadas por Enfermedad Común y Accidente, será requisito imprescindible tener reconocido el derecho a dicha prestación por el organismo correspondiente de la Seguridad Social.

3. El personal en situación de IT. por enfermedad común percibirá el complemento establecido, si procede, hasta el plazo máximo de duración de dicha situación de IT no siendo extensible a otras situaciones, según legislación vigente.

4. En los casos de menos de 3 días de duración, deberá solicitar al médico correspondiente, el parte de baja y alta.

Artículo 24.—*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 15 de julio 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 + Plus Antigüedad

Artículo 25.—*Complemento pagas extras.*

Todo el personal técnico de las secciones de Montaje y Post-Venta afectado por este Convenio, percibirá en el año 2022 un complemento de pagas extraordinarias (Julio y diciembre), de 154,75 € en cada una de ellas.

Aquellos operarios que causasen baja en la empresa por cualquier causa, no devengarán derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto, sin perjuicio de la parte proporcional que pudiera corresponderle en concepto de paga extra.

Para el resto de años de vigencia del presente Convenio Colectivo el importe del Complemento de Pagas será actualizado conforme a lo establecido en el art. 30.

Artículo 26.—*Gratificación beneficios.*

Para los años 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 se calcula a razón de:

$$C = (6,50 \times B)/(100 \times P)$$

Siendo:

C = Cantidad bruta a percibir

B = Beneficios netos auditados

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

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será necesario haber pertenecido a la empresa durante la totalidad del ejercicio económico (1 de octubre a 30 de septiembre de cada año) y estar en activo en la fecha de su pago (febrero del año siguiente).

Las personas que cumpliendo este requisito, hubieran sido alta en la Empresa a lo largo del ejercicio económico, percibirán la parte proporcional de dicha gratificación.

Artículo 27.—*Primas-incentivos.*

Personal de Post-Venta.

Para el personal operario adscrito a la división de Post-Venta, se establece un sistema mixto de primas variables.

Para el devengo de la mencionada prima variable de calidad en el trabajo, será requisito previo indispensable la realización del 100% de las revisiones de los aparatos asignados a cada uno de los operarios, aunque podrá atenderse a circunstancias puntuales que hagan que por causas no imputables al operario, éste excepcionalmente no realice la totalidad de las mencionadas revisiones.

La suma de ambas primas variables, serán las que se reflejan en el recibo de salarios de (nómina), mensualmente.

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

a) Prima variable de calidad en el trabajo.

Se establece una "Prima variable de Calidad en el Trabajo" de un máximo de 117,53€ para el año 2022; 122,23€ para el año 2023 y 127,12€ para el año 2024, cuyo abono se evaluará y se graduará por los superiores de cada operario, atendiendo al nivel de desempeño individual en el trabajo de cada uno de aquellos.

Este desempeño se evaluará ponderando aspectos tales como son, a efectos meramente enunciativos y no exhaustivos (I), el grado de compromiso con el trabajo (II) el servicio ofrecido al cliente (III), presencia y aseo en el trabajo (iv), trato correcto con los superiores y los demás compañeros (V), aumento o descenso en la calidad y nivel del trabajo realizado por el operario (VI) disponibilidad del operario ante necesidades puntuales de la empresa (VII), realización correcta de la revisión mensual de los aparatos asignados a cada operario (VIII), correcta cumplimentación de los partes de trabajo, etc.

Mensualmente, los superiores jerárquicos (Jefe de Post-Venta y/o Delegado) realizarán dicha evaluación, otorgando un valor económico al trabajo mensual de cada uno de los operarios.

b) Prima variable de avisos.

Se abonará una "Prima Variable de Avisos", de acuerdo con el índice de avisos porcentual del sector o parque de aparatos asignado a cada operario:

%	Año 2022 €/mes	%	Año 2023 €/mes	%	Año 2024 €/mes
De 0% a 15%	226,69	De 0% a 15%	235,76	De 0% a 15%	245,19
De 16% a 20%	179,12	De 16% a 20%	186,28	De 16% a 20%	193,73
De 21% a 24%	139,93	De 21% a 24%	145,53	De 21% a 24%	151,35
De 25% a 29%	114,74	De 25% a 29%	119,33	De 25% a 29%	124,10

%	Año 2022 €/mes	%	Año 2023 €/mes	%	Año 2024 €/mes
De 30% a 34%	90,96	De 30% a 34%	94,60	De 30% a 34%	98,38
De 35% en adelante	13,99	De 35% en adelante	14,55	De 35% en adelante	15,13

Personal de Montaje.

Para el personal de montaje se le liquidará la mencionada prima de acuerdo a las tablas de rendimientos previstas a nivel nacional y expuestas en el tablón de anuncios de la empresa.

Las tablas de montaje serán actualizadas en los términos previstos en el art. 30 y entregadas al comité durante el primer trimestre del año.

Se establece una "Prima variable de Calidad en el Trabajo" de un máximo de 117,53 € para el año 2022; 122,23 € para el año 2023 y 127,12 € para el año 2024, cuyo abono se evaluará y se graduará por los superiores de cada operario, atendiendo al nivel de desempeño individual en el trabajo de cada uno de aquellos.

Artículo 28.—Locomoción y dietas.

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento hacia el lugar de prestación del servicio, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador/a, ya sea abonando para el año 2022 a todo el personal operario que haga uso de su vehículo privado la cantidad de:

- 267,80 € mes pagadero en once mensualidades en concepto de uso del vehículo particular.
- En concepto de desplazamiento conforme a la normativa interna de RR.HH. A partir del 1 de enero de 2022, según normativa de RRHH, el importe del kilometraje será de 0,30 €/km.

La puesta a disposición del vehículo particular por parte del trabajador, requerirá consentimiento expreso y por escrito de éste.

Excepcionalmente, para aquellos trabajadores procedentes de TK Elevadores España, S. L. U., que hayan ingresado en la Empresa antes del 31 de diciembre de 1998 percibirán, en concepto de premio por el buen uso y conservación del vehículo de empresa, la gratificación mensual de 45,00 € (pagaderos en 11 meses al año) y para el personal procedente de CENIA Ascensores SL, 30 € conforme a las particularidades expuestas en al acta suscrita en fecha 31 de diciembre de 2005. Estos importes, no serán objeto de revisión salarial durante la vigencia de este convenio.

Al personal del departamento de postventa 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 fueran autorizados por la Dirección de la empresa.

2. 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 fuera de la localidad del centro de trabajo, salvo que la zona de trabajo correspondiera a la residencia habitual del técnico. En este último caso no se tendrá derecho a percibo de dieta.

Durante la vigencia del convenio las dietas, serán abonadas conforme a los importes previstos en la normativa interna de RR. HH. Para el año 2024 el importe queda fijado en:

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

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

Sólo se tendrá derecho al concepto "varios" cuando se pernocte en el lugar de destino.

Artículo 29.—Póliza de seguros.

La Empresa abonará (bien asumiendo directamente el pago, o bien mediante suscripción de una Póliza de Seguro para estos casos), las coberturas siguientes contingencias:

- a) 17.135 € en caso de fallecimiento por cualquier causa.
- b) 29.988 € en caso de fallecimiento por accidente.
- c) 34.271 € en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

Artículo 30.—*Revisión salarial.*

Las percepciones económicas del personal afectado por el contenido del presente Convenio Colectivo (arts. 9, 11,19, 25,27) serán revisadas para los años 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 conforme a:

- Incremento del 4% anual para los años 2022, 2023 y 2024 respectivamente.
- Años 2025, 2026, 2027 y 2028, con efectos del 1 de enero del año correspondiente, se revisarán las tablas salariales 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:
 - I. Si la citada media es igual o inferior a un 3,8%, se aplicará el 100% del porcentaje que resulte.
 - II. Si la cifra resultante fuese superior al 3,8%, se aplicará el 0,25% de la cantidad comprendida entre el 3,8% y el 6%. Es decir, un 0,25% por cada punto porcentual, o la parte proporcional si fuese superior.
 - III. Si la cifra fuese superior al 6%, se aplicará el 0,1% de la cantidad comprendida entre el 6% hasta el exceso por cada punto porcentual, o la parte proporcional si fuese inferior.

CAPÍTULO CUARTO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31.—*Código de conducta.*

31.1. Faltas y sanciones.

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

31.2. Graduación de las faltas

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados exclusivamente por escrito 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.

31.3. 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 período de un mes.
- b. No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e. Falta de aseo o limpieza personal.
- f. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

31.4. Sanciones de las faltas leves

Las faltas leves serán sancionadas:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación por escrito.

31.5. 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.
- f. 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.
- g. Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i. 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.
- j. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- k. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de empresa.
- l. 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.

31.6. Sanciones a las faltas graves

Las faltas graves serán, sancionadas:

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

31.7. 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. 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 España, S.L.U. sin la debida autorización.
- j. Revelar a terceras personas o a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- k. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- l. 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.
- m. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- n. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- o. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

- p. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- q. 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.
- r. Las derivadas de lo previsto en los apartados c, e y h del punto 31.5
- s. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

31.8. Sanciones a las faltas muy graves

Las faltas muy graves serán sancionadas:

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

31.9. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la 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 seis meses después de la fecha en la 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.

Disposición final segunda.—Igualdad

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se estará a lo establecido en el artículo 85.2 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, a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y al Plan de Igualdad de Empresa de fecha 9 de abril de 2014.

Disposición final tercera.—Derecho supletorio

Para todas aquellas materias que no se encuentren recogidas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que sobre las mismas se establezca en la derogada Ordenanza Laboral, Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias, que asume como norma complementaria para los firmantes, así como las disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen y obligan a incorporar al texto del Convenio, aquellos acuerdos que convengan las representaciones de Confemetal, UGT y CC.OO. sobre coordinación de la Negociación Colectiva en el sector del metal a nivel nacional.

Disposición final cuarta.—SASEC

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Disposición final quinta.—Comisión paritaria

Para los casos de interpretación del Convenio se creará una Comisión Mixta paritaria compuesta por representantes de los trabajadores firmantes del convenio y la empresa, cuyo número de integrantes será de igual número.

Para la interpretación del Convenio deberá entregarse la reclamación por escrito a cualquiera de los miembros de la Comisión Mixta, que tendrá que resolver a la mayor brevedad posible.

Este organismo, se reunirá en las oficinas de la empresa 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 empresarial de este Convenio.



Cualquier supuesto que afecte al colectivo de trabajadores y que suponga la interpretación de algún artículo del Convenio tendrá que ser planteado previamente ante la Comisión Mixta ante de acudir a la jurisdicción laboral.

Disposición final sexta

Procedimiento para la Resolución de Desacuerdos en los Períodos 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 períodos 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 lograran se someterán, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, al procedimiento que de conformidad con los artículos citados anteriormente regule el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de conflictos (SASEC); 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 suscrito por la representación de la parte trabajadora (comité de empresa), y la representación de la dirección de la empresa, reconociéndose todos ellos la capacidad necesaria para negociar y aprobar le presente convenio.

Representantes de los Trabajadores

- D. Antonio J. Bernardo Rubio
- Roberto Carlos Montes Martínez
- Santiago Sánchez Torices
- Dña. Lorena Nieto Gándara

Representantes de la empresa:

- Dña. Verónica González Solares
- D. Daniel Castaño Iglesias

Disposición final octava.—Supresión niveles retributivos

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan, a partir del 1 de enero de 2025, la supresión de los siguientes niveles retributivos:

- Oficial administrativo de 2.º C.
- Oficial administrativo de 1.º C.

Las personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2025 estuviesen adscritas a dichos niveles, ascenderán automáticamente al nivel retributivo inmediatamente superior.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES AÑO 2022

TABLAS SALARIALES OPERARIOS - AÑO 2022

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO CONVENIO	PLUS DE PELIGROSIDAD Día	PLUS DE Antigüedad Día por quinquenio	HORAS EXTRAS NORMALES	HORAS FESTIVAS NOCTURNAS	HORAS DE VIAJE
		(425 días) €	(225 días) €	(425 días) €	€	€	€
OFICIAL 1ª	A	69,45	6,25	2,01	21,39	26,48	13,12
	B	60,79	6,25	2,01	21,39	26,48	13,12
	C	60,12	6,25	2,01	21,39	26,48	13,12
OFICIAL 2ª	A	56,44	6,25	1,94	21,39	26,48	13,12
	B	55,21	6,25	1,94	21,39	26,48	13,12
OFICIAL 3ª	A	52,03	6,25	1,88	21,39	26,48	13,12

NOTA:

En el Salario convenio, se encuentran incluidos el Salario base, Plus de Asistencia, Plus Convenio y el complemento personal.

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS - AÑO 2022

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO TOTAL MES	SALARIO CONVENIO	PLUS DE ANTIGÜEDAD
		(14 meses) €	Mes x 14 meses	Por quinquenio (Mes x 14 meses)
OFICIAL 1ª ADVO.	A	2465,76	34.520,64	65,64
	B	2376,20	33.266,80	65,64
	C	2136,28	29.907,92	65,64
OFICIAL 2ª ADVO.	A	1723,80	24.133,20	62,69
	B	1640,16	22.962,24	62,69
	C	1582,66	22.157,24	62,69
AUXILIAR ADVO.	-	1511,59	21.162,26	56,04

NOTA:

En el Salario Total Mes, se encuentran incluidos el Salario base, Plus de Asistencia, Plus Convenio y el complemento personal.

ANEXO II: TABLAS SALARIALES 2023

TABLAS SALARIALES OPERARIOS - AÑO 2023

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO CONVENIO	PLUS DE PELIGROSIDAD Día	PLUS DE Antigüedad Día por quinquenio	HORAS EXTRAS NORMALES	HORAS FESTIVAS NOCTURNAS	HORAS DE VIAJE
		(425 días) €	(225 días) €	(425 días) €	€	€	€
OFICIAL 1ª	A	72,23	6,50	2,24	22,25	27,54	13,65
	B	63,22	6,50	2,24	22,25	27,54	13,65
	C	62,52	6,50	2,24	22,25	27,54	13,65
OFICIAL 2ª	A	58,70	6,50	2,16	22,25	27,54	13,65
	B	57,42	6,50	2,16	22,25	27,54	13,65
OFICIAL 3ª	A	54,11	6,50	2,10	22,25	27,54	13,65

NOTA:

En el Salario convenio, se encuentran incluidos el Salario base, Plus de Asistencia, Plus Convenio y el complemento personal.

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS - AÑO 2023

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO TOTAL MES	SALARIO CONVENIO	PLUS DE ANTIGÜEDAD
		(14 meses) €	Mes x 14 meses	Por quinquenio (Mes x 14 meses)
OFICIAL 1ª ADVO.	A	2564,39	35.901,46	73,19
	B	2471,25	34.597,50	73,19
	C	2221,73	31.104,22	73,19
OFICIAL 2ª ADVO.	A	1792,75	25.098,50	69,90
	B	1705,77	23.880,78	69,90
	C	1645,97	23.043,58	69,90
AUXILIAR ADVO.	-	1572,05	22.008,70	62,49

NOTA:

En el Salario Total Mes, se encuentran incluidos el Salario base, Plus de Asistencia, Plus Convenio y el complemento personal.

ANEXO III: TABLAS SALARIALES 2024

TABLAS SALARIALES OPERARIOS - AÑO 2024

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO CONVENIO	PLUS DE PELIGROSIDAD Día	PLUS DE Antigüedad Día por quinquenio	HORAS EXTRAS NORMALES	HORAS FESTIVAS NOCTURNAS	HORAS DE VIAJE
		(425 días) €	(225 días) €	(425 días) €	€	€	€
OFICIAL 1ª	A	75,12	6,76	2,29	23,14	28,64	14,20
	B	65,75	6,76	2,29	23,14	28,64	14,20
	C	65,02	6,76	2,29	23,14	28,64	14,20
OFICIAL 2ª	A	61,05	6,76	2,22	23,14	28,64	14,20
	B	59,72	6,76	2,22	23,14	28,64	14,20
OFICIAL 3ª	A	56,27	6,76	2,15	23,14	28,64	14,20

NOTA:

En el Salario convenio, se encuentran incluidos el Salario base, Plus de Asistencia, Plus Convenio y el complemento personal.

TABLAS SALARIALES EMPLEADOS - AÑO 2024

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO TOTAL MES	SALARIO CONVENIO	PLUS DE ANTIGÜEDAD
		(14 meses) €	Mes x 14 meses	Por quinquenio (Mes x 14 meses)
OFICIAL 1ª ADVO.	A	2666,97	37.337,58	75,02
	B	2570,10	35.981,40	75,02
	C	2310,60	32.348,40	75,02
OFICIAL 2ª ADVO.	A	1864,46	26.102,44	71,66
	B	1774,00	24.836,00	71,66
	C	1711,81	23.965,34	71,66
AUXILIAR ADVO.	-	1634,93	22.889,02	64,05

NOTA:

En el Salario Total Mes, se encuentran incluidos el Salario base, Plus de Asistencia, Plus Convenio y el complemento personal.

ANEXO IV: TABLAS RENDIMIENTOS MONTAJE – AÑOS 2022 – 2023 – 2024.

RENDIMIENTO	TABLA BASE. EUROS/HORA			TABLA OPTIMIZADA. EUROS/HORA		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
60	0,70	0,73	0,76	1,16	1,21	1,26
61	0,75	0,78	0,81	1,88	1,96	2,04
62	0,79	0,82	0,85	2,58	2,68	2,79
63	0,86	0,89	0,93	3,04	3,16	3,29
64	0,93	0,97	1,01	3,37	3,50	3,64
65	0,97	1,01	1,05	3,57	3,71	3,86
66	1,18	1,23	1,28	3,75	3,90	4,06
67	1,40	1,46	1,52	3,93	4,09	4,25
68	1,61	1,67	1,74	4,04	4,20	4,37
69	1,83	1,90	1,98	4,09	4,25	4,42
70	2,05	2,13	2,22	4,12	4,28	4,45
71	2,26	2,35	2,44	4,23	4,40	4,58
72	2,50	2,60	2,70	4,34	4,51	4,69
73	2,71	2,82	2,93	4,41	4,59	4,77
74	2,90	3,02	3,14	4,50	4,68	4,87
75	3,14	3,27	3,40	4,60	4,78	4,97
76	3,18	3,31	3,44	4,62	4,80	4,99
77	3,23	3,36	3,49	4,80	4,99	5,19
78	3,29	3,42	3,56	4,95	5,15	5,36
79	3,30	3,43	3,57	5,31	5,52	5,74
80	3,39	3,53	3,67	5,94	6,18	6,43

ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TK ELEVADORES ESPAÑA DE LA PROVINCIA DE ASTURIAS**Empresa:**

- D. Daniel Castaño Iglesias.
- Dña. Verónica González Solares.

Comité de Empresa:

- D. Roberto Carlos Montes Martínez.
- Dña. Lorena Nieto Gandara.
- D. Antonio J. Bernardo Rubio.
- D. Santiago Sánchez Torices.

Asesor:

- D. José María López Batalla.

En Asturias, siendo las 16:30h del día 5 de noviembre de 2024, se reúnen las personas antes relacionadas, convocadas anteriormente, a los efectos de continuar con las negociaciones del Convenio Colectivo de TK Elevadores España de la provincia de Asturias.

Tras las deliberaciones correspondientes, se procede a la firma del Convenio Colectivo TK Elevadores España de la provincia del Principado de Asturias.

Los atrasos se procederán a abonar, a más tardar, en la nómina de mes de febrero de 2025.

Asimismo, ambas partes acuerdan que todo el personal afectado por este convenio percibirá un premio extraordinario por la firma del mismo de 150 € brutos de carácter no consolidable.

Ambas partes, mostrando su conformidad con los acuerdos adoptados, y previa lectura del acta, firman la misma en prueba de su conformidad en el lugar y fecha arriba indicados.