



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa TK Escalator Norte, S. A., 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 Escalator Norte, S. A. (expediente C-002/2025 código 33002292011991), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 18 de febrero de 2025, 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*.

En Oviedo, a 27 de febrero de 2025.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA n.º 195, de 10/10/2023).—Cód. 2025-01685.



CONVENIO COLECTIVO
TK ESCALATOR NORTE S.A.
2025-2028



Contenido

ARTÍCULO 1º. Ámbito de aplicación.....	3
ARTÍCULO 2º. Ámbito temporal.....	3
ARTÍCULO 3º. Vigencia temporal.....	3
ARTÍCULO 4º. Jornada y horarios.....	3
ARTÍCULO 5º. Conceptos retributivos.....	5
ARTÍCULO 6º. Retribuciones.....	6
ARTÍCULO 7º. Devengos y normas específicas.....	6
ARTÍCULO 8º. Vacaciones.....	9
ARTÍCULO 9º. Seguro de vida y accidentes.....	10
ARTÍCULO 10º. Dietas y desplazamientos.....	10
ARTÍCULO 11º. Permisos.....	12
ARTÍCULO 12º. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.....	16
ARTÍCULO 13º. Excedencia.....	18
ARTÍCULO 14º Fondo asistencial.....	19
ARTÍCULO 15º. Formación.....	19
ARTÍCULO 16º. Acumulación de horas sindicales.....	19
ARTÍCULO 17º. Prendas de trabajo.....	20
Disposición adicional 1ª. Comisión Mixta de interpretación.....	20
Disposición adicional 2ª. Grupos Profesionales.....	20
Disposición adicional 3ª. Políticas de empleo y contratación indefinida.....	23
Disposición adicional 4ª. Salud Laboral.....	23
Disposición adicional 5ª. Jubilación Parcial/Contrato de Relevo.....	24
Disposición adicional 6ª. Resolución de Conflictos en caso de Desacuerdo.....	24
Disposición adicional 7ª. Desconexión digital.....	25
Disposición adicional 8ª. Determinación de las partes que concertan el Convenio.....	25
Disposición adicional 9ª Acuerdo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.....	25
Disposición final. Normas complementarias.....	25

ARTÍCULO 1º. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de la empresa TK Escalator Norte, S.A., en el Principado de Asturias. En su ámbito de aplicación no está incluido el personal directivo.

ARTÍCULO 2º. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el BOPA, desde el 1 de enero de 2025, rigiendo y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

ARTÍCULO 3º. Vigencia temporal.

El Convenio se dará por denunciado en febrero de 2028, comprometiéndose las partes a abrir entonces la Mesa de Negociación del siguiente.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedara vigente el contenido normativo del mismo

ARTÍCULO 4º. Jornada y horarios.

La jornada de trabajo será de 1.720 horas efectivas anuales, para los años 2025, 2026, 2027 y 2028. Se realizarán de lunes a viernes con el siguiente horario orientativo:

Horario de taller:

De lunes a viernes:

Turno de mañana de 07.00 horas a 14:50 horas.

Turno de tarde de 14:50 horas a 22:40 horas.

Turno de noche de 22:40 horas a 06:30 horas

En todos los turnos se establece un período de descanso de 15 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Horario de Oficinas:

De lunes a jueves:

Mañana de 08.00 horas a 13:00 horas

Tardes de 14:00 horas a 17:30 horas

Viernes:

De 08:00 horas a 14:00 horas

Siempre y cuando no perjudique la organización del trabajo, la empresa acordará con el Comité de empresa la modificación del horario de aquellos puestos de oficinas donde sea factible que se trabaje de forma habitual en horario de 7 a 15:05 horas.

Desde el 1 de junio al 30 de septiembre, de lunes a jueves, la jornada de oficinas será continuada, con un horario de 7:30 a 15:00, y un período de descanso de 15 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Se establece flexibilidad para la hora de entrada al personal de oficinas entre las 8 y 9 horas, siempre que se recupere dentro del propio día y no se altere la hora de parada de 13 a 14 horas.

En el caso de que, por razones objetivas que favorezcan el proceso productivo o para establecer turnos de trabajo, la empresa decidiese modificar el horario de trabajo, deberá negociarlo con el Comité de Empresa con una antelación suficiente, salvo causas de fuerza mayor de las que debería dar cuenta con la mayor urgencia posible.

4.1 Disponibilidad de horas:

En caso de emergencias de clientes, períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos, bajadas de producción, retrasos en los pedidos, etc., se establece una disponibilidad de jornada. En caso de incrementos de producción la empresa dará prioridad a que se cubra dicha necesidad mediante horas extras. En caso de que con las horas extras no se cubran las necesidades se hará vía disponibilidad, según el siguiente modelo:

Dentro de los límites de la jornada anual establecida en este convenio, respetando el descanso mínimo semanal y el de doce horas entre jornadas, se acuerda que la empresa dispondrá de hasta un máximo de 80 horas/trabajador año que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias, períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos, bajadas de producción, retrasos en los pedidos, etc.

La disponibilidad a la que se refiere este artículo podrá consistir en:

- a) Realización de horas por debajo de las inicialmente determinadas en el calendario laboral, mediante el adelanto de jornadas completas de descanso, para ser recuperadas mediante su realización posterior, dentro de los límites señalados en este artículo.
- b) Realización de horas por encima de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, dentro de los límites señalados en este artículo, para ser compensadas posteriormente mediante el disfrute de descansos.

Para que sea de obligado cumplimiento será necesaria la comunicación con 3 días laborables completos de antelación por la empresa a los afectados y al Comité de empresa, recibiendo el Comité informe escrito de las razones que lo motivan. Una vez anunciada la misma para un sábado, podrá anularse el viernes justo anterior siempre que haya causa justa (por ejemplo, falta de materiales de última hora). Para evitar que se haga un uso innecesario de la misma, se acuerda limitar la posibilidad de anular la convocatoria de disponibilidad a un máximo de una vez por sección al mes (calderería, rodadura, balastrada, final, células, calidad, mantenimiento y logística).”

De la disponibilidad de horas se excluirá su realización en domingos, vacaciones, los días 24 de junio, 1 de mayo 27 de septiembre, 24, 25, 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero, así como las noches de los sábados.

Las horas de disponibilidad, que en todo caso tendrán la consideración de ordinarias, se compensarán dentro del año natural con tiempo libre a razón de una hora de descanso por hora disponible realizada, más la compensación de 10,55 euros/hora durante el año 2025, 10,87 euros/hora en el año 2026, 11,14 euros/hora en el año 2027 y 11,42 euros/hora en el año 2028 salvo que por acuerdo entre la empresa y el trabajador se opte por su retribución, en lugar de su descanso, mediante una cantidad equivalente al precio de la hora extraordinaria, además de la mencionada compensación establecida anteriormente que se devengará en concepto de disponibilidad. Esta cantidad sólo la percibirán los trabajadores que efectivamente hayan realizado horas de disponibilidad, devengando dicha cantidad en el momento de la realización del trabajo efectivo.

En caso de que las horas de disponibilidad se realicen en sábado en turno de tarde o en festivo, se compensará a 1,5 horas de descanso por hora disponible realizada. En caso de utilización de la disponibilidad horaria, el horario de los turnos se adaptará a la jornada establecida en el período de flexibilidad. En este supuesto de adaptación de turnos, el plazo de preaviso será de 5 días naturales.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar solo en el centro de trabajo, si tal situación pudiera determinar riesgos incompatibles con los principios ordinarios de Seguridad y Salud Laboral.

La compensación de estas horas de disponibilidad, tanto trabajadas como previamente descansadas, se realizará dentro del año natural, excepto que la disponibilidad mencionada se lleve a cabo mediante realización de horas en el último trimestre del año, en cuyo caso se ampliará el período de descanso al primer trimestre del año natural siguiente. Estos plazos no serán de aplicación en el supuesto de que el trabajador se encuentre en situación de IT, en cuyo caso la compensación se efectuará en el momento de su reincorporación a la empresa.

Cuando se trate de descansar las horas que se han trabajado, si a ello hubiera lugar por el número de horas acumuladas con anterioridad, se disfrutarán en jornadas completas.

La jornada laboral, durante los períodos de aplicación de las horas de disponibilidad se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas diarias.

En el uso de estas horas de disponibilidad en sábados, se establece una limitación para su uso de 2 sábados por cada turno al mes, en el turno de mañana.

Los sábados se trabajarán 7 horas y se computarán como 8 horas, en cualquier caso.

Cuando se trate de descansar las horas que se han trabajado, si a ello hubiera lugar por el número de horas acumuladas con anterioridad, se disfrutarán en jornadas completas y dentro de los tres meses siguientes a su realización, salvo acuerdo expreso entre la empresa y trabajador afectado.

De los días a descansar, se establecen cuatro días de libre elección de la persona trabajadora, de forma que, avisando con 5 días de antelación, y siempre y cuando se garantice el normal funcionamiento de la fábrica, el trabajador pueda disponer de esos días para compensar el trabajo realizado anteriormente. En el resto de horas que excedan los cuatro días, la empresa señalará las fechas del descanso compensatorio a los trabajadores afectados. Por lo tanto, los descansos correspondientes a las horas realizadas durante un trimestre se disfrutarán dentro del mismo trimestre o en el trimestre inmediato siguiente.

Las partes acuerdan establecer una Comisión de seguimiento de la aplicación del presente artículo.

ARTÍCULO 5º. Conceptos retributivos.

La prestación de servicios laborales por cuenta ajena de los trabajadores de TK Escalator Norte, S.A., será retribuida con arreglo a los siguientes conceptos ordinarios:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Plus de asistencia.
- Prima de asistencia.
- Plus de carencia de incentivo y Prima de ventas.



Pagas extraordinarias.
Complemento personal.
Horas extraordinarias.
Plus de turnicidad y/o nocturnidad.
Plus de trabajo en sábado.
Plus de trabajo en festivo.
Plus de jefe de equipo.
Complemento de paga extra.
Gratificación por beneficios.

ARTÍCULO 6º. Retribuciones.

Para el año 2025 las retribuciones son las establecidas en la tabla anexa a este Convenio y que suponen un incremento del 3% sobre los valores correspondientes al año 2024.

Para el año 2026 las retribuciones son las establecidas en la tabla anexa a este Convenio y que suponen un incremento del 3% sobre los valores del 2025.

Para el año 2027 las retribuciones son las establecidas en la tabla anexa a este Convenio y que suponen un incremento del 2,5% sobre los valores correspondientes al año 2026.

Para el año 2028 las retribuciones son las establecidas en la tabla anexa a este Convenio y que suponen un incremento del 2,5% sobre los valores del 2027.

ARTÍCULO 7º. Devengos y normas específicas

Las condiciones de devengo y demás normas específicas serán las siguientes:

El salario base de Convenio y el plus de jefe de equipo se devengan por día natural, excepto en los administrativos que es mensual. el resto de los conceptos será por cada día realmente trabajado de los señalados en el calendario laboral, o en su caso, por producirse el hecho que dé lugar al plus respectivo (caso de asistencia, nocturnidad, antigüedad, complemento de sábado, festivo y carencia de incentivo).

La prima de asistencia se incrementará de la siguiente manera: 6 euros para el año 2025, 6,25 euros para el año 2026, 6,75 euros para el año 2027 y 7 euros para el año 2028. Esta prima no será compensada por el Fondo asistencial.

La nocturnidad se incrementará a 13 euros para el año 2025, a 13,50 euros para el año 2026, a 14 euros para el año 2027 y a 14,50 euros para el año 2028.

La turnicidad se incrementará de la siguiente manera: 4,60 euros para el año 2025, 4,85 euros para el año 2026, 5,20 euros para el año 2027 y 5,50 euros para el año 2028.

Pagas extra.

Todos los trabajadores suscritos al mismo tendrán dos pagas extraordinarias, en julio y diciembre, equivalentes cada una al salario base mensual (por 30 días en caso de los trabajadores de taller) más 21 días por los conceptos correspondientes a plus de asistencia, prima de asistencia, carencia de incentivo, turnicidad y complemento personal de nivel.

Todos los trabajadores con una antigüedad de 30 años o más en la empresa percibirán un complemento de 300 euros anuales para el año 2025 (150 euros en cada una de las pagas extraordinarias).

En los años 2026 y siguientes, esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que el fijado como incremento para cada año.

Prima de ventas/calidad y Gratificación por beneficios

La base de reparto de la prima entre todo el personal de convenio más los trabajadores de empresas de trabajo temporal del mes precedente, se fija en el 1,5% del importe mensual de las ventas de la empresa del mes precedente relativas a fabricación de escaleras mecánicas y pasillos rodantes, y actividad de posventa (incluyendo obra nueva, postventa, ingresos de chatarra y varios, excluyendo las actividades de mantenimiento, si las hubiere, así como el efecto de los derivados), asegurando en todo caso un mínimo mensual de 65 euros por trabajador vinculado al Convenio.

Al final de año y siempre que no existan reclamaciones de calidad sobre las escaleras o pasillos cuya garantía (12 meses) finalizó a lo largo del ejercicio, se abonará un complemento del 6% sobre la prima de producción/ventas abonada a lo largo de los 12 meses de cada año.

En cualquier caso, la prima de ventas/calidad será a sumar mensualmente a la de carencia de incentivo quedando garantizada ésta siempre, y se retribuirá a todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo.

Para analizar y revisar el valor resultante de la prima, se entregará por escrito antes del día 20 de cada mes, al Comité de empresa la siguiente documentación:

Listado con las máquinas fabricadas el mes anterior.

Listado con las máquinas facturadas el mes anterior, indicando el importe de cada una de las mismas y la fecha de facturación.

Desglose de la plantilla media del mes.

Cálculo final desglosado del importe de la prima a abonar.

Gratificación por beneficios:

Se distribuirá entre todo el personal afectado por el Convenio una cantidad equivalente al 18% del Beneficio Después de impuestos (eat/Bdi) según Cuentas anuales auditadas, a repartir proporcionalmente entre la plantilla media ponderada adscrita al Convenio (incluye a estos efectos a los trabajadores de empresas de trabajo temporal, que como tendrán derecho a su cobro computarán para el cálculo de dicha plantilla media) correspondiente a cada ejercicio contable. En cualquier caso, se garantiza la cantidad mínima de 375 euros por trabajador vinculado al Convenio.

Para tener derecho al cobro de la totalidad de esta gratificación será requisito necesario haber pertenecido a la Empresa durante todo el ejercicio económico, es decir, del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente. En caso de no pertenecer a la empresa durante todo el año se devengará la parte proporcional al tiempo trabajado.

El plus de nivel profesional del puesto de trabajo, se transforma en un complemento personal, no compensable ni absorbible para aquellos trabajadores que lo percibiesen en el momento de la firma del Convenio. A partir del 1 de enero del 2025, este plus de nivel se incrementará en los mismos porcentajes que el resto de los valores establecidos en el art. 6.

Premio Cero Accidentes

Los trabajadores de TK Escalator Norte tendrán derecho a un premio de 100 € cada tres meses, siempre y cuando no se haya producido una baja de trabajadores de TK Escalator Norte por contingencia profesional (excluyendo las enfermedades profesionales), en el mismo periodo de tres meses.

El periodo de devengo de tres meses para tener derecho al cobro comenzará en el día inmediatamente posterior a la última baja por contingencia profesional de un trabajador de TK Escalator Norte. De esta forma, transcurridos tres meses sin que se haya producido una nueva baja por la citada contingencia profesional, los trabajadores tendrá derecho al citado premio de 100 €.

Antigüedad

Este concepto de antigüedad tendrá una remuneración anual según la tabla anexa a este Convenio, prorrateada por día laborable, que se devengará por quinquenios de antigüedad, sin límite máximo y desde la fecha de cumplimiento de cada uno, considerando la misma desde el momento de incorporación de la persona trabajadora a la empresa.

Este plus tendrá carácter de derecho adquirido de modo individual, para cada uno de los trabajadores con derecho a ello.

Los trabajadores con nivel profesional 1 pasarán a devengar el complemento de antigüedad cuando cumplan cinco quinquenios en la empresa, teniendo una carencia de cuatro quinquenios para empezar a cobrarlo.

Los trabajadores con nivel profesional 2 pasarán a devengar el complemento de antigüedad cuando cumplan tres quinquenios en la empresa, teniendo una carencia de dos quinquenios para empezar a cobrarlo.

Los trabajadores con nivel profesional 3 pasarán a devengar el complemento de antigüedad cuando cumplan dos quinquenios en la empresa, teniendo una carencia de un quinquenio para empezar a cobrarlo.

Todo trabajador que no tenga complemento personal por nivel pasará a devengar el complemento de antigüedad a partir del momento en que cumpla el primer quinquenio.

La antigüedad actualizará sus importes según el incremento pactado para cada año en el artículo 6º.

La jefatura de equipo tendrá un complemento según tabla salarial. Este complemento, no consolidable, se devengará mientras se desarrolle la responsabilidad aquí señalada, con las excepciones de los acuerdos firmados anteriormente a este convenio.

La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señala la legislación vigente será de aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora, salvo que

se trate de horas extraordinarias de fuerza mayor, en cuyo caso serán de prestación obligatoria.

Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fuesen necesarias realizar se compensarán en metálico con los valores que figuran en las tablas salariales, hasta un máximo de 80 horas anuales. A partir de 80 horas, se compensarán en descanso de la persona trabajadora en proporción de una hora 30 minutos de descanso por hora trabajada. Con carácter general, se establecerá la obligatoriedad de comunicar al trabajador, con quince días de antelación, el momento en que podrá disfrutar del tiempo compensatorio por descanso, considerando el interés de la persona trabajadora y estableciendo un período máximo de tres meses para que se produzca dicha compensación.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias llevadas a cabo, especificando las causas y la distribución de las mismas por secciones.

El plus de festivo se devengará por día trabajado en domingo o en alguna de las fiestas declaradas en el calendario oficial correspondiente al centro de trabajo, o en los días declarados de descanso compensatorio por exceso de jornada.

El plus para el trabajo en sábado se abonará a razón del equivalente al plus vigente para el concepto de asistencia, siempre que sea para trabajo hasta las 15 horas. En caso de trabajos a partir de las 15 horas, el plus de sábado pasará a tener un valor igual al plus de festivo.

Estos pluses tendrán vigencia en tanto la jornada de trabajo se realice de lunes a viernes.

ARTÍCULO 8º. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 22 días laborables de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Los que cesen o ingresen dentro del citado período disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.

En cuanto la incidencia de la IT en el disfrute de las vacaciones, la empresa atenderá los criterios jurisprudenciales actualizados que deriven de la interpretación de las directivas europeas, Convenios internacionales que vinculen a España y Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute de las vacaciones tendrá lugar preferentemente durante el mes de agosto.

En caso de no ser posible el disfrute en dicho mes por necesidades productivas, la empresa negociará con los representantes legales de los trabajadores su disfrute en julio o septiembre de forma prioritaria.

Los trabajadores que no disfruten las vacaciones durante el mes de agosto en un año se les tendrán en cuenta a la hora de poder elegir el momento del disfrute en el siguiente año.

Las vacaciones serán retribuidas con 30 días de salario, conforme al promedio de las retribuciones salariales percibidas durante los últimos tres meses efectivamente trabajados anteriores a su disfrute, no computando a estos efectos las que se hubieran percibido en concepto de horas extras.

A partir de la firma del convenio, cuando se disfruten las vacaciones, la prima de ventas será la que se obtenga en el mes de disfrute, como el resto del personal.

Asimismo, en aquellos casos en los que el trabajador estuviera sometido a régimen de turnos de forma habitual, tendrá derecho al plus de turnicidad, aunque esta no se lleve a cabo durante los meses de julio y agosto.

El calendario de vacaciones será expuesto antes del 1 de abril.

Dentro de los 15 días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, el personal podrá formular las reclamaciones y observaciones que considere oportunas tramitándolas a través de sus representantes legales, quienes conjuntamente con la dirección de la empresa resolverán los casos presentados dentro de los quince días siguientes a su formulación.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo del que se dará conocimiento al personal.

El trabajador, con carácter voluntario y avisando con un mínimo de 48 horas de antelación, podrá disponer de hasta dos días de libre disposición, de forma consecutiva o independientes, a cuenta de sus días de vacaciones.

Este derecho podrá ser ejecutado siempre que en las fechas de disfrute se mantenga, al menos, el 75% del personal de taller afectado.

ARTÍCULO 9º. Seguro de vida y accidentes.

La empresa abonará (bien asumiendo directamente el pago, o bien mediante suscripción de una póliza de seguro para estos casos) la cantidad de 39.614 euros en caso de invalidez permanente absoluta derivada de accidente y enfermedad común, 30.289 euros en caso de muerte por accidente y de 17.307 euros por muerte natural.

A todo/a trabajador/a que al pasar por un tribunal médico/sentencia judicial se le conceda una incapacidad total como consecuencia de accidente y/o enfermedad profesional o común para su puesto de trabajo habitual, la empresa procurará proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, en función de la nueva situación físico laboral de la trabajadora o trabajador. En el caso de que la incapacidad total fuese derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y/o común y la empresa no pudiera proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, la trabajadora o trabajador causará baja en la empresa, indemnizándole con la cantidad de 12.120 euros para trabajadores menores de 55 años y 10.120 euros para mayores de 55 años.

No se tendrá derecho a esta indemnización si la trabajadora o trabajador rechazara el puesto que la empresa le ofreciera, salvo que se trate de un acuerdo entre la empresa y la trabajadora o trabajador. Si como consecuencia de la revisión de su situación por mejoría la trabajadora o trabajador se reincorporase a la empresa, este estará obligado a reintegrar el 75 por 100 de la indemnización.

ARTÍCULO 10º. Dietas y desplazamientos.

Los trabajadores de TK Escalator Norte, S.A. que se desplacen por cuenta y orden de la



empresa percibirán durante el año 2025, en concepto de dieta completa la cantidad de 47,11 €/día, además del desayuno. Para 2026, la cantidad a cobrar será de 48,52 €/día. Para 2027 será de 49,73 €/día y para 2028 de 50,97 €/día. La media dieta se fija en 26,88 € en 2025, 27,69 € en 2026, en 28,38 € en 2027 y 29,09 € en 2028.

En el supuesto de que existan motivos justificados como, temporada alta, fechas de congresos, ferias, etc., en que los gastos de manutención superan a las dietas, la Empresa abonará dichos gastos, previa justificación de los mismos.

Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la empresa, que facilitará los billetes al trabajador. Preferentemente se utilizará el avión, clase turista. En los casos en que esto no sea posible, se utilizará el medio de locomoción más adecuado.

El alojamiento será contratado por la empresa en establecimientos hoteleros de al menos tres estrellas.

Los gastos de lavandería, transporte necesario para desplazamientos en el trabajo (autobús, metro, taxi, etc.) y teléfono serán abonados por la Empresa, previa justificación de los mismos.

Las horas utilizadas en los desplazamientos se consideran horas efectivas de trabajo. En caso de que se realicen fuera de la jornada laboral de la persona trabajadora se abonarán al mismo importe de las horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria.

Para cualquier desplazamiento inferior a 15 días, la empresa deberá avisar al trabajador con una antelación mínima de tres días.

Si el desplazamiento se prevé superior a 15 días, el empleador se verá obligado a preavisarlo con cuatro días mínimos de antelación.

En caso de desplazamiento por más de tres meses continuados, la empresa deberá preavisar con una antelación mínima de 7 días, teniendo el trabajador derecho a 4 días de permiso retribuido por cada tres meses de desplazamiento, o viajes pagados por la Empresa al domicilio de origen en fines de semana.

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

Las personas desplazadas al continente americano se regirán por el siguiente marco de condiciones:

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

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

c) Toda persona desplazada deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: gastos médicos, medicinas, hospitalización y repatriación. Quedarán excluidas cirugías estéticas, gastos de enfermedades crónicas, chequeos médicos no autorizados, partos y todas las atenciones programables. no obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidentes y enfermedad que cubre la seguridad social en España.

d) Quedan exentas de este tipo de desplazamientos las mujeres embarazadas.

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

f) Las personas desplazadas, en este caso, tendrán derecho a 5 días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulables a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de 1.5 días de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando 5 días por cada trimestre, que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso de acuerdo con el interesado.

g) En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica grave de familiares de hasta 1er grado de consanguinidad o afinidad del desplazado, se disfrutará de los permisos establecidos para estas circunstancias en el Convenio Colectivo de la empresa, sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la empresa.

La empresa, y a solicitud de la persona trabajadora, realizará los anticipos dinerarios oportunos para sufragar los gastos derivados de cualquier desplazamiento.

En caso de que el desplazamiento se efectúe fuera de España, la dieta completa será, excluido alojamiento, desayuno, gastos telefónicos y transporte, de 71,56 €/día para el año 2025. Para el año 2026 será de 73,71 €/día, para el 2027 de 75,55 €/día y para el 2028 77,44 €/día.

Para los siguientes años de vigencia del convenio, las cantidades establecidas como dieta completa o media dieta, se actualizarán con los incrementos generales sobre tablas. Las dietas abonadas no serán revisables.

ARTÍCULO 11º. Permisos.

Permisos retribuidos.

La persona trabajadora avisando con la debida antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos al 100% de todas las percepciones:

a) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, 4 días laborables.

b) Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, padrastros, abuelos, nietos o hermanos, tanto de la persona trabajadora como de su cónyuge. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite desplazarse fuera del Principado de Asturias, el permiso será de 4 días de los cuales, al menos, 3 serán laborables.

c) 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 consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos permisos podrán ser fraccionados en medias jornadas, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

d) Un día laborable por fallecimiento de sobrinos y tíos carnales, o sus cónyuges, tanto de la persona trabajadora como de su consorte.

e) Un día laborable por matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto de la persona trabajadora



como de su cónyuge o pareja de hecho, y para el día de la boda.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

g) Un día por traslado del domicilio habitual de la persona trabajadora.

h) 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 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 dieciséis horas al año.

i) Para la categoría de conductor, la empresa le concederá retribuido el tiempo necesario para la renovación de su permiso de conducir.

j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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 nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso es incompatible con el permiso por nacimiento a tiempo o la suspensión del contrato por nacimiento.

l) Para concurrir a exámenes para obtención de un título académico o profesional reconocido, dos días laborables anuales.

m) En caso de fallecimiento de un trabajador de la empresa o familiares de primer grado, podrá

asistir al sepelio una comisión integrada por un máximo de cinco personas.

n) 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.

A efectos de permisos retribuidos, las parejas de “hecho”, presentando justificante de convivencia, tendrán la misma consideración que las parejas de “derecho”.

Permisos no retribuidos.

El trabajador tendrá derecho, sin retribución alguna, a los siguientes permisos:

a) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que superen dos ausencias anuales.

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

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

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

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

salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por acuerdo con la empresa, ésta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este artículo 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

d) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los 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.

e) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación profesional, a la concesión de permiso oportuno para perfeccionamiento profesional o de formación con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.

f) En caso de matrimonio, el trabajador podrá disponer de dos días de permiso sin salarios complementarios al permiso retribuido regulado en este mismo artículo.

g) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

ARTÍCULO 12º. 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 17 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 17 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise,

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

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

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

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

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

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

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, 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.

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

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

ARTÍCULO 13º. Excedencia.

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 cargo o función sindical.

Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. 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 una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

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 profesional 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.

El trabajador en excedencia podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de agotar dicha excedencia y con un preaviso de al menos 30 días.

ARTÍCULO 14º Fondo asistencial.

Tres miembros del Comité de empresa constituirán la comisión gestora del Fondo asistencial, que se nutrirá de una contribución del 0,5% detráido de la base de cotización a la seguridad social de los trabajadores e igual cantidad por parte de la empresa.

Los fines, instrumentos y modalidades de gestión de dicho fondo, serán regulados en las normas de funcionamiento del Fondo asistencial de TK Escalator Norte, S.A.

ARTÍCULO 15º. Formación.

Las partes firmantes del presente convenio, reconocen la necesidad de potenciar la formación como factor clave tanto para el desarrollo personal y profesional tanto de los trabajadores como para potenciar la competitividad de la empresa.

En este sentido, la empresa se compromete a intensificar su esfuerzo en formación, aumentando tanto el número de acciones formativas, incluyendo para su ejecución a todo el colectivo de profesionales de la empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 16º. Acumulación de horas sindicales.

El total de horas sindicales correspondientes a los miembros de una central sindical, que a su vez sean miembros del comité de empresa o de las ejecutivas de la sección sindical, podrán ser acumuladas y utilizadas por uno o varios de ellos para asuntos de esa central sindical, tanto si se refiere, para el desempeño de la acción sindical dentro o fuera de la fábrica.

Fuera de estos cálculos y con la misma condición de horas de carácter sindical, podrán disponer de las necesarias para la preparación y negociación del Convenio Colectivo.

Estas horas de carácter sindical se regularán en cuanto a su utilización y retribución, por la legislación vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 17º. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará semestralmente, en abril y octubre, ropa de seguridad distribuida de la forma siguiente:

Abril: botas o zapatos, 2 camisetas, 2 toallas y 3 envases de gel con duración anual.

Octubre: zapatos o botas, 1 cazadora, chaleco o jersey o forro polar, 2 camisas y 3 pantalones.

Igualmente, la empresa facilitará cada 2 años una bolsa.

El personal que realice trabajos en el exterior recibirá el equipamiento necesario para la realización de sus tareas. El deterioro de las prendas por causa del propio trabajo dará lugar a su sustitución por una nueva.

Disposición adicional 1ª. Comisión Mixta de interpretación

Se constituye una Comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del presente Convenio formada por la representación de las partes firmantes. La integrarán dos representantes de la empresa y cinco del Comité de empresa, que, convocada por cualquiera de las partes, emitirá informe preceptivo y previo sobre cualquier duda, discrepancia o conflicto que pueda producirse en la aplicación del presente Convenio, comprometiéndose a someter las controversias que pudieran resultar 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.

Sus funciones serán las siguientes:

Interpretación del articulado del presente Convenio, vigilancia del cumplimiento de lo pactado y en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Cuando la Comisión mixta sea requerida por cualquiera de las partes para intervenir en asuntos de su competencia, deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención.

A todos los efectos el domicilio de la Comisión mixta será el de la empresa, Polígono Industrial La Pereda s/n, 33682 Mieres, Asturias.

Disposición adicional 2ª. Grupos Profesionales

En cumplimiento al marco jurídico previsto en el artículo 22 del estatuto de los trabajadores, se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Dirección, mandos, titulados superiores y titulados medios.

Grupo II: Administrativos, delineantes y proyectistas (actuales o antiguos oficiales de 1.^a administrativos).

Grupo III: Administrativos, delineantes y proyectistas (actuales o antiguos oficiales de 2.^a y auxiliares administrativos).

Grupo IV: Caldereros, ajustadores, electricistas, logística, mantenimiento y calidad (actuales o antiguos oficiales de 1.^a).

Grupo V: Caldereros, ajustadores, electricistas, logística, mantenimiento y calidad (actuales o antiguos oficiales de 2.^a y 3.^a).

Grupo VI: Personas que se incorporen a la organización, independientemente del puesto que ocupen y por un tiempo máximo de dos años.

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa se compromete a ascender a 20 trabajadores a la categoría de Oficial de 1.^a. Para ello, la empresa atenderá, entre otros, a los siguientes criterios de valoración: adecuación al puesto (30%), valoración de la empresa (40%), antigüedad (20%), formación (10%).

El puesto de trabajo habitual de cada trabajador vendrá establecido según el listado reconocido por la empresa de trabajadores en función de la evaluación de riesgos de la Fábrica.

Los puestos de trabajo reconocidos dentro de cada grupo serán los indicados en la Tabla III "Grupos profesionales" adjunta.

Los aspectos no regulados en este punto se regirán por lo establecido en el artículo 39 del Vigente estatuto de los trabajadores.

Por razones organizativas o técnicas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, la empresa podrá destinar a los trabajadores a tareas de diferente categoría dentro de un grupo funcional. En este caso, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones de la categoría superior que efectivamente realice, incluidos los complementos del puesto de destino de la categoría superior, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

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

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



categoría de origen.

Disposición adicional 3ª. Políticas de empleo y contratación indefinida

Las partes acuerdan promover la consolidación del mayor número posible de empleos estables permitidos por las expectativas de carga de trabajo y la consolidación de la competitividad de los productos fabricados en TK Escalator Norte, S.A.

En base a lo anterior, la empresa asume el compromiso de hacer 40 contratos de trabajo indefinidos, de conformidad con el principio de libertad de contratación. Dentro de estos 40 contratos indefinidos, se incluirán los contratos indefinidos de relevo que le empresa realice para cubrir la jubilación de los trabajadores a los que se hace referencia en la Disposición Adicional 5ª del presente convenio.

La contratación indefinida a la que se hace referencia en la presente disposición se realizará de manera proporcional. De esta forma, cada uno de los años, la empresa realizará aproximadamente unos 7 u 8 contratos indefinidos por año.

Disposición adicional 4ª. Salud Laboral.

Todos los integrantes de la plantilla del Grupo son objeto y sujeto de la salud laboral, debiendo asumir, en la medida en que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva, más que correctiva.

En la concepción de la salud Laboral integrada, en fase de implantación, se considera que la seguridad es parte integrante del proceso productivo, siendo intrínseca e inherente al propio trabajo, concluyéndose que quien tiene la responsabilidad del trabajo, desde el director al trabajador que los ejecuta, cada uno en su nivel de responsabilidad, es responsable de su seguridad, en lo que a él puede afectarle y en lo que pueda afectar a los demás.

La dirección informará a cada trabajador de los riesgos relativos a las tareas a desarrollar, así como a la zona en que éstas se realicen, correspondiendo al trabajador tomar las medidas preventivas que minimicen el riesgo.

Los mandos, como responsables de la organización y desarrollo del trabajo, deberán cumplir fielmente lo establecido sobre Salud Laboral en la legislación vigente y en el Plan Marco del Grupo, planificando los medios necesarios para minimizar los riesgos a que estén sometidos los trabajadores y disponiendo los elementos de protección colectiva.

Los trabajadores cumplirán las normas sobre salud laboral establecidas en el Centro, utilizando adecuadamente los medios de protección colectiva disponibles, así como las prendas o elementos de protección individual.

Todo el personal cooperará, con las operativas establecidas por el servicio de prevención, cumpliendo las funciones que tengan señaladas, sugiriendo iniciativas que mejoren la salud laboral y utilizando los medios establecidos para comunicar las incidencias que puedan producirse.

Durante la vigencia del Convenio, se mantendrá la Comisión de Salud Laboral de la empresa, con la composición que determina la ley de prevención de riesgos laborales.

Disposición adicional 5ª. Jubilación Parcial/Contrato de Relevo

La empresa facilitará la jubilación parcial de la persona trabajadora que reúna las condiciones de edad y que lo solicite, suscribiendo simultáneamente un contrato de relevo, y quedando sometida la persona trabajadora a las especificaciones de un contrato a tiempo parcial.

Solicitada la jubilación parcial, la empresa adoptará las actuaciones necesarias para que la persona trabajadora acceda a la misma. No obstante, los casos especiales que pudieran surgir, podrán ser sometidos a consulta de la Comisión Mixta de Interpretación del convenio.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

Dentro de las anteriores previsiones la persona trabajadora podrá concertar con la empresa, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario en los términos establecidos en la legislación vigente, siempre que la persona trabajadora reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación parcial de la Seguridad Social.

La empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente. El contrato suscrito por el trabajador relevista será indefinido.

Este contrato de trabajo, se denominará contrato de relevo y se ajustará a las siguientes particularidades:

- a) La duración del contrato será indefinida.
- b) El contrato de relevo se celebrará a jornada completa.
- c) El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente, o cuando exista una correspondencia entre las bases de cotización, de modo que la de la persona trabajadora relevista sea igual o superior al 65 por 100 de la base por la que cotizaba la persona trabajadora relevada al causar la jubilación parcial.

Lo dispuesto en la presente disposición será de aplicación del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre del 2028. A partir del 1 de enero de 2029, las partes estarán a lo que disponga la legislación vigente en esta materia.

Disposición adicional 6ª. Resolución de Conflictos en caso de Desacuerdo

Las partes firmantes del Convenio Colectivo 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, y específicamente las que pudieran resultar de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 adicional 7ª. Desconexión digital.

Las partes firmantes conscientes no sólo del gran avance que supone el uso de las nuevas tecnologías, sino también del impacto que pueden tener en el derecho a la salud de las personas trabajadoras, reconocen que los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Por ello, ambas partes se comprometen en colaborar en el avance de medidas que mejoren la condiciones de desconexión digital e intimidad.

Disposición adicional 8ª. Determinación de las partes que conciertan el Convenio

Por la Empresa- Parte Empresarial (P.E.): D. Javier Rodrigo Hernández, Dña. Patricia Folgueras Junco

Por el Comité de Empresa- Parte Social (P.S.): D. Jose Ramón García Iglesias (UGT) - D. Miguel César Menéndez Fernández (UGT) - D. Roberto Aranda Cambor (UGT) - D. Francisco Bernaldo de Quirós García (UGT) - D. Carlos Castaño Barreñada (UGT) - D. Luis José Castaño Suárez (UGT) - D. César Fernández Martínez (CSI) - D. Jose Luis Suárez Vázquez (CSI) - D. Jorge Luis García Fernández (CCOO) - D. Juan Carlos Muñiz Trapiella (Solidaridad) - D. Emilio García Suárez (Delegado Sindical UGT) - D. Luis Alberto Fuente Gil (Delegado Sindical CSI) - D. Bernardino Muñiz Calleja (Delegado Sindical CCOO).

Disposición adicional 9ª. Acuerdo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Con el objetivo de eliminar cualquier desventaja o merma en términos de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales, se ha desarrollado un permiso para el personal de oficinas, de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, estableciendo el derecho al disfrute de 17 horas anuales de permisos especiales retribuidos a disposición de dichas personas trabajadoras, siempre y cuando a juicio de la empresa se garantice el normal funcionamiento de la fábrica, con 48 horas de antelación.

El personal de taller dispondrá de 2 horas de libre disposición cada año de vigencia del convenio, de la siguiente manera: 2025 dos horas de libre disposición, 2026 cuatro horas de libre disposición,

2027 seis horas de libre disposición, 2028 ocho horas de libre disposición. Estas horas serán disfrutadas siempre y cuando, el trabajador preavise con una antelación mínima de 48 horas, y se garantice el normal funcionamiento de la empresa.

Disposición final. Normas complementarias

En las materias no reguladas en este Convenio, se aplicarán las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo para la industria del metal del principado de Asturias, en la medida en que no entren en contradicción con lo aquí pactado, así como la legislación laboral vigente o que pueda



promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, que tendrán la consideración de normas complementarias para los firmantes.



TABLA SALARIAL 2025

Categorías	Salario	Plus Asistencia	Carencia Incentivo	Compl. Nivel	Hora extra	Plus Sabado	Paga extra	Comp. Paga Extra
Oficial 1ª 1	53,54	11,56	6,49	12,52	19,26	11,56	1606,20	864,57
Oficial 1ª 2	53,54	11,56	6,49	5,89	19,26	11,56	1606,20	725,34
Oficial 1ª 3	53,54	11,56	6,49	2,95	19,26	11,56	1606,20	663,60
Oficial 1ª	53,54	11,56	6,49	0,00	19,26	11,56	1606,20	601,65
Oficial 2ª 1	47,00	10,74	5,74	12,52	16,83	10,74	1410,00	831,60
Oficial 2ª 2	47,00	10,74	5,74	5,89	16,83	10,74	1410,00	692,37
Oficial 2ª 3	47,00	10,74	5,74	2,95	16,83	10,74	1410,00	630,63
Oficial 2ª	47,00	10,74	5,74	0,00	16,83	10,74	1410,00	568,68
Oficial 3ª 1	45,25	10,74	5,52	12,52	16,56	10,74	1357,50	826,98
Oficial 3ª 2	45,25	10,74	5,52	5,89	16,56	10,74	1357,50	687,75
Oficial 3ª 3	45,25	10,74	5,52	2,95	16,56	10,74	1357,50	626,01
Oficial 3ª	45,25	10,74	5,52	0,00	16,56	10,74	1357,50	564,06
Especialista 1	43,93	10,74	5,52	12,52	15,84	10,74	1317,90	826,98
Especialista 2	43,93	10,74	5,52	5,89	15,84	10,74	1317,90	687,75
Especialista 3	43,93	10,74	5,52	2,95	15,84	10,74	1317,90	626,01
Especialista	43,93	10,74	5,52	0,00	15,84	10,74	1317,90	564,06
Of. Administrativo 1ª 1	1762,97	11,56	6,49	12,52	20,67	11,56	1762,97	767,97
Of. Administrativo 1ª 2	1762,97	11,56	6,49	5,89	20,67	11,56	1762,97	628,74
Of. Administrativo 1ª 3	1762,97	11,56	6,49	2,95	20,67	11,56	1762,97	567,00
Of. Administrativo 1ª	1762,97	11,56	6,49	0,00	20,67	11,56	1762,97	505,05
Of. Administrativo 2ª 1	1688,86	10,74	5,74	12,52	20,00	10,74	1688,86	735,00
Of. Administrativo 2ª 2	1688,86	10,74	5,74	5,89	20,00	10,74	1688,86	595,77
Of. Administrativo 2ª 3	1688,86	10,74	5,74	2,95	20,00	10,74	1688,86	534,03
Of. Administrativo 2ª	1688,86	10,74	5,74	0,00	20,00	10,74	1688,86	472,08
Auxiliar administrativo 1	1334,42	10,74	5,52	12,52	15,84	10,74	1334,42	730,38
Auxiliar administrativo 2	1334,42	10,74	5,52	5,89	15,84	10,74	1334,42	591,15
Auxiliar administrativo 3	1334,42	10,74	5,52	2,95	15,84	10,74	1334,42	529,41
Auxiliar administrativo	1334,42	10,74	5,52	0,00	15,84	10,74	1334,42	467,46

Plus Jefatura equipo	7,30
Plus nocturnidad	13,00
Plus turnicidad	4,60
Prima asistencia	6,00
Plus festivo	43,38
Plus disponibilidad	10,55
Antigüedad (Quinquenio)	478,93

Dieta España	47,11
Media dieta España	26,88
Dieta extranjero	71,56
Kilometraje	0,37

TABLA SALARIAL 2026

Categorías	Salario	Plus Asistencia	Carencia Incentivo	Compl. Nivel	Hora extra	Plus Sabado	Paga extra	Comp. Paga Extra
Oficial 1ª 1	55,15	11,91	6,68	12,90	19,84	11,91	1654,50	894,39
Oficial 1ª 2	55,15	11,91	6,68	6,07	19,84	11,91	1654,50	750,96
Oficial 1ª 3	55,15	11,91	6,68	3,04	19,84	11,91	1654,50	687,33
Oficial 1ª	55,15	11,91	6,68	0,00	19,84	11,91	1654,50	623,49
Oficial 2ª 1	48,41	11,06	5,91	12,90	17,33	11,06	1452,30	860,37
Oficial 2ª 2	48,41	11,06	5,91	6,07	17,33	11,06	1452,30	716,94
Oficial 2ª 3	48,41	11,06	5,91	3,04	17,33	11,06	1452,30	653,31
Oficial 2ª	48,41	11,06	5,91	0,00	17,33	11,06	1452,30	589,47
Oficial 3ª 1	46,61	11,06	5,69	12,90	17,06	11,06	1398,30	855,75
Oficial 3ª 2	46,61	11,06	5,69	6,07	17,06	11,06	1398,30	712,32
Oficial 3ª 3	46,61	11,06	5,69	3,04	17,06	11,06	1398,30	648,69
Oficial 3ª	46,61	11,06	5,69	0,00	17,06	11,06	1398,30	584,85
Especialista 1	45,25	11,06	5,69	12,90	16,32	11,06	1357,50	855,75
Especialista 2	45,25	11,06	5,69	6,07	16,32	11,06	1357,50	712,32
Especialista 3	45,25	11,06	5,69	3,04	16,32	11,06	1357,50	648,69
Especialista	45,25	11,06	5,69	0,00	16,32	11,06	1357,50	584,85
Of. Administrativo 1ª 1	1815,86	11,91	6,68	12,90	21,29	11,91	1815,86	792,54
Of. Administrativo 1ª 2	1815,86	11,91	6,68	6,07	21,29	11,91	1815,86	649,11
Of. Administrativo 1ª 3	1815,86	11,91	6,68	3,04	21,29	11,91	1815,86	585,48
Of. Administrativo 1ª	1815,86	11,91	6,68	0,00	21,29	11,91	1815,86	521,64
Of. Administrativo 2ª 1	1739,53	11,06	5,91	12,90	20,60	11,06	1739,53	758,52
Of. Administrativo 2ª 2	1739,53	11,06	5,91	6,07	20,60	11,06	1739,53	615,09
Of. Administrativo 2ª 3	1739,53	11,06	5,91	3,04	20,60	11,06	1739,53	551,46
Of. Administrativo 2ª	1739,53	11,06	5,91	0,00	20,60	11,06	1739,53	487,62
Auxiliar administrativo 1	1374,45	11,06	5,69	12,90	16,32	11,06	1374,45	753,90
Auxiliar administrativo 2	1374,45	11,06	5,69	6,07	16,32	11,06	1374,45	610,47
Auxiliar administrativo 3	1374,45	11,06	5,69	3,04	16,32	11,06	1374,45	546,84
Auxiliar administrativo	1374,45	11,06	5,69	0,00	16,32	11,06	1374,45	483,00

Plus Jefatura equipo	7,52
Plus nocturnidad	13,50
Plus turnicidad	4,85
Prima asistencia	6,25
Plus festivo	44,68
Plus disponibilidad	10,87
Antigüedad (Quinquenio)	493,30

Dieta España	48,52
Media dieta España	27,69
Dieta extranjero	73,71
Kilometraje	0,38

TABLA SALARIAL 2027

Categorías	Salario	Plus Asistencia	Carencia Incentivo	Compl. Nivel	Hora extra	Plus Sabado	Paga extra	Comp. Paga Extra
Oficial 1ª 1	56,53	12,21	6,85	13,22	20,34	12,21	1695,90	928,83
Oficial 1ª 2	56,53	12,21	6,85	6,22	20,34	12,21	1695,90	781,83
Oficial 1ª 3	56,53	12,21	6,85	3,12	20,34	12,21	1695,90	716,73
Oficial 1ª	56,53	12,21	6,85	0,00	20,34	12,21	1695,90	651,21
Oficial 2ª 1	49,62	11,34	6,06	13,22	17,76	11,34	1488,60	893,97
Oficial 2ª 2	49,62	11,34	6,06	6,22	17,76	11,34	1488,60	746,97
Oficial 2ª 3	49,62	11,34	6,06	3,12	17,76	11,34	1488,60	681,87
Oficial 2ª	49,62	11,34	6,06	0,00	17,76	11,34	1488,60	616,35
Oficial 3ª 1	47,78	11,34	5,83	13,22	17,49	11,34	1433,40	889,14
Oficial 3ª 2	47,78	11,34	5,83	6,22	17,49	11,34	1433,40	742,14
Oficial 3ª 3	47,78	11,34	5,83	3,12	17,49	11,34	1433,40	677,04
Oficial 3ª	47,78	11,34	5,83	0,00	17,49	11,34	1433,40	611,52
Especialista 1	46,38	11,34	5,83	13,22	16,73	11,34	1391,40	889,14
Especialista 2	46,38	11,34	5,83	6,22	16,73	11,34	1391,40	742,14
Especialista 3	46,38	11,34	5,83	3,12	16,73	11,34	1391,40	677,04
Especialista	46,38	11,34	5,83	0,00	16,73	11,34	1391,40	611,52
Of. Administrativo 1ª 1	1861,26	12,21	6,85	13,22	21,82	12,21	1861,26	819,63
Of. Administrativo 1ª 2	1861,26	12,21	6,85	6,22	21,82	12,21	1861,26	672,63
Of. Administrativo 1ª 3	1861,26	12,21	6,85	3,12	21,82	12,21	1861,26	607,53
Of. Administrativo 1ª	1861,26	12,21	6,85	0,00	21,82	12,21	1861,26	542,01
Of. Administrativo 2ª 1	1783,02	11,34	6,06	13,22	21,12	11,34	1783,02	784,77
Of. Administrativo 2ª 2	1783,02	11,34	6,06	6,22	21,12	11,34	1783,02	637,77
Of. Administrativo 2ª 3	1783,02	11,34	6,06	3,12	21,12	11,34	1783,02	572,67
Of. Administrativo 2ª	1783,02	11,34	6,06	0,00	21,12	11,34	1783,02	507,15
Auxiliar administrativo 1	1408,81	11,34	5,83	13,22	16,73	11,34	1408,81	779,94
Auxiliar administrativo 2	1408,81	11,34	5,83	6,22	16,73	11,34	1408,81	632,94
Auxiliar administrativo 3	1408,81	11,34	5,83	3,12	16,73	11,34	1408,81	567,84
Auxiliar administrativo	1408,81	11,34	5,83	0,00	16,73	11,34	1408,81	502,32

Plus Jefatura equipo	7,71
Plus nocturnidad	14,00
Plus turnicidad	5,20
Prima asistencia	6,75
Plus festivo	45,80
Plus disponibilidad	11,14
Antigüedad (Quinquenio)	505,63

Dieta España	49,73
Media dieta España	28,38
Dieta extranjero	75,55
Kilometraje	0,39



TABLA SALARIAL 2028

Categorías	Salario	Plus Asistencia	Carencia Incentivo	Compl. Nivel	Hora extra	Plus Sabado	Paga extra	Comp. Paga Extra
Oficial 1ª 1	57,94	12,52	7,02	13,55	20,85	12,52	1738,20	957,39
Oficial 1ª 2	57,94	12,52	7,02	6,38	20,85	12,52	1738,20	806,82
Oficial 1ª 3	57,94	12,52	7,02	3,20	20,85	12,52	1738,20	740,04
Oficial 1ª	57,94	12,52	7,02	0,00	20,85	12,52	1738,20	672,84
Oficial 2ª 1	50,86	11,62	6,21	13,55	18,20	11,62	1525,80	921,48
Oficial 2ª 2	50,86	11,62	6,21	6,38	18,20	11,62	1525,80	770,91
Oficial 2ª 3	50,86	11,62	6,21	3,20	18,20	11,62	1525,80	704,13
Oficial 2ª	50,86	11,62	6,21	0,00	18,20	11,62	1525,80	636,93
Oficial 3ª 1	48,97	11,62	5,98	13,55	17,93	11,62	1469,10	916,65
Oficial 3ª 2	48,97	11,62	5,98	6,38	17,93	11,62	1469,10	766,08
Oficial 3ª 3	48,97	11,62	5,98	3,20	17,93	11,62	1469,10	699,30
Oficial 3ª	48,97	11,62	5,98	0,00	17,93	11,62	1469,10	632,10
Especialista 1	47,54	11,62	5,98	13,55	17,15	11,62	1426,20	916,65
Especialista 2	47,54	11,62	5,98	6,38	17,15	11,62	1426,20	766,08
Especialista 3	47,54	11,62	5,98	3,20	17,15	11,62	1426,20	699,30
Especialista	47,54	11,62	5,98	0,00	17,15	11,62	1426,20	632,10
Of. Administrativo 1ª 1	1907,79	12,52	7,02	13,55	22,37	12,52	1907,79	841,89
Of. Administrativo 1ª 2	1907,79	12,52	7,02	6,38	22,37	12,52	1907,79	691,32
Of. Administrativo 1ª 3	1907,79	12,52	7,02	3,20	22,37	12,52	1907,79	624,54
Of. Administrativo 1ª	1907,79	12,52	7,02	0,00	22,37	12,52	1907,79	557,34
Of. Administrativo 2ª 1	1827,60	11,62	6,21	13,55	21,65	11,62	1827,60	805,98
Of. Administrativo 2ª 2	1827,60	11,62	6,21	6,38	21,65	11,62	1827,60	655,41
Of. Administrativo 2ª 3	1827,60	11,62	6,21	3,20	21,65	11,62	1827,60	588,63
Of. Administrativo 2ª	1827,60	11,62	6,21	0,00	21,65	11,62	1827,60	521,43
Auxiliar administrativo 1	1444,03	11,62	5,98	13,55	17,15	11,62	1444,03	801,15
Auxiliar administrativo 2	1444,03	11,62	5,98	6,38	17,15	11,62	1444,03	650,58
Auxiliar administrativo 3	1444,03	11,62	5,98	3,20	17,15	11,62	1444,03	583,80
Auxiliar administrativo	1444,03	11,62	5,98	0,00	17,15	11,62	1444,03	516,60

Plus Jefatura equipo	7,90
Plus nocturnidad	14,50
Plus turnicidad	5,50
Prima asistencia	7,00
Plus festivo	46,95
Plus disponibilidad	11,42
Antigüedad (Quinquenio)	518,27

Dieta España	50,97
Media dieta España	29,09
Dieta extranjero	77,44
Kilometraje	0,40

TABLA III GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO I		
Dirección, mandos, titulados superiores y titulados medios		

GRUPO II		
Oficial 1ª Ingen. Producto / proyectos	Oficial 1ª Aprovisionador	Oficial 1ª Ingen. Procesos
Configuración SAP	Pedidos internaciones	Determinación del método de operación de los puestos de trabajo
Cambios de ingeniería complejos	MRP segundo nivel	Análisis de tiempos
Gestión anteproyectos		Planificación y/o programación de tareas
Programación CAD		Definición del maestro de artículos
Realización de obra no configurada		Creación de programa que requiera el uso de lenguaje técnico
Realización de diseños especiales		Realizar cierres mensuales / anuales en el sistema informático
Iwalk / Imod		

GRUPO III		
Oficial 2ª Ingen. Producto / proyectos	Oficial 2ª Aprovisionador	Oficial 2ª Ingen. Procesos
Realización de listas de materiales	Pedidos nacionales	Reserva materiales sistema informático
Cambios de ingeniería sencillos	Gestión de SOLP	Realizar listas de reclamación de materiales
Asistencia al taller		Realizar listas de corte
Realización de obra configurada		Seguimiento de tiempos de fabricación
		Tratamiento de modificaciones en planos, listas de materiales etc
Auxiliar admin. Ingen. Producto / proyectos	Auxiliar admin. Aprovisionador	Auxiliar admin. Ingen. Procesos
Resto de labores	Resto de labores	Resto de labores

GRUPO IV		
Oficial 1ª Calderero	Oficial 1ª Ajustador	Oficial 1ª Electrico
Trazado de perfiles	Prueba de peldaños y/o paletas	Pruebas en escaleras y pasillos
Armado Total	Prueba de pisaderas y peines	
Enderezado	Prueba pasamanos, zocalos y final	
Soldaduras homologadas	Curvadora Tauring	
Robots de soldadura	Finn Power (Laser)	
	Curvadora de aluminios Pfeiffer	
	Montaje de Accionamiento y Tensora Victoria	
Oficial 1ª Logística	Oficial 1ª Calidad	Oficial 1ª Mantenimiento
Distribución de tareas en el almacén	Pruebas	Todas las labores
Verificar cargas de escaleras en puerto en envíos marítimos	Análisis y seguimiento solución a reclamaciones de clientes	
Control y gestión de envíos de residuos industriales y contaminantes	Auditorial	
Control de rotación de productos perdurables que estén en el almacén		
Gestión informática de partes de rechazo de materiales procedentes del exterior		

GRUPO V		
Oficial 2ª Calderero	Oficial 2ª Ajustador	Oficial 2ª Electrico
Armado espacial central	Montaje del accionamiento principal	Realizar conexionado en cuadros
Armado espacial de cabezas	Montaje de estación tensora	Fabricación y pruebas de los cuadros
Armado plano central	Montaje de pisaderas	Prueba interna de armarios eléctricos
Armado Plano cabezas	Emplame de pasamanos	Carga de programas en armarios eléctricos
Plasma robotizado	Montaje de Guías	
Cabina de pintura	Montaje de zocalos	
	Montaje de balastrada y guía de pasamanos	
	Puertas de seguridad	
	Aluminio de revestimiento exterior	
	Aluminio de cubrezocalos	
	Desmontaje / embalaje de pasillos y escaleras cortadas	
	Plegadora cnc mebusa	
	Curvadora de aluminios de radio corto	
	Curvadora de aluminios de radio largo	
	Maquina combinada de corte por laser y punzonado	
	Cabina de pintura al polvo	
Oficial 2ª Logística	Oficial 2ª Calidad	
Recepción de materiales a nivel informático y puesta en stock de los mismos	Verificación y homologación de materiales	
Verificar la carga sobre el camión de las escaleras a expedir		
Preparación de listas de embarque para su expedición		
Oficial 3ª Calderero	Oficial 3ª Ajustador	Oficial 3ª Electrico
Sierra de cinta	Resto de operaciones o ayuda a niveles superiores	Realizar cableados
Punzonadora		Realizar conexiones varios
Cizalla perfil		Montaje luminaciones
Cizalla chapa		Elaboración de subconjunto
Sierra disco		Corte de cables y fabricación e instalación de los mismos
Taladros		
Armado y soldadura subconjuntos		
Ayudar a niveles superiores		
Oxicorte		
Ranuradora ecklod		
Oficial 3ª Logística		Oficial 3ª Calidad
Resto de tareas		

GRUPO VI		
Especialista Calderero	Especialista Ajustador	Especialista Electrico
Especialista Logística	Especialista Calidad	Especialista Mantenimiento



ACTA FINAL DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TK ESCALATOR NORTE, S.A.

En Mieres, siendo las 12 horas del día 14 de enero de 2025, en la Sala de Reuniones de la Empresa, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de TK Escalator Norte, S.A., formada por los siguientes miembros:

Por la Empresa-Parte Empresarial (P.E.):

D. Javier Rodrigo Hernández
Dña. Patricia Folgueras Junco

Por el Comité de Empresa -Parte Social (P.S.):

D. José Ramón García Iglesias	UGT
D. Miguel César Menéndez Fernández	UGT
D. Roberto Aranda Cambor	UGT
D. Francisco Bernaldo de Quirós García	UGT
D. Carlos Castaño Barreñada	UGT
D. Luis José Castaño Suarez	UGT
D. Cesar Fernández Martínez	CSI
D. Jose Luis Suarez Vazquez	CSI
D. Jorge Luis Garcia Fernandez	CCOO
D. Juan Carlos Muñiz Trapiella	SOLIDARIDAD
D. Emilio Garcia Suarez	Delegado Sindical UGT
D. Luis Alberto Fuente Gil	Delegado Sindical CSI
D. Bernardino Muñiz Calleja	Delegado Sindical CCOO

ACUERDAN

Por manifestación unánime de las partes, en toda su extensión y como resultado de las deliberaciones llevadas a cabo, suscribir el Convenio Colectivo de la empresa TK Escalator Norte, S.A. para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 incluido en el texto que se anexa a este Acta, inserto en 15 folios en los que se incluye el texto del Convenio Colectivo y sus anexos.

Y en prueba de conformidad, firman el presente documento por quintuplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.