



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: TK Elevadores España SLU
Expediente: 41/01/0360/2024
Fecha: 14/01/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MARTA SUSTACHA URRUTIA
Código 41101321012025.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa TK Elevadores España S.L.U. (código 41101321012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2027.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa TK Elevadores España S.L.U. (código 41101321012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2027.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CONVENIO COLECTIVO TK ELEVADORES ESPAÑA, S.L.U. DE LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027 PARA EL PERSONAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO PERSONAL.

- 1.1. El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de sus centros de trabajo de la empresa en la provincia de Sevilla.
- 1.2. Ello no obstante, aquellas personas que por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o por razones de orden histórico/personal, tengan reconocidas unas condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el Convenio, se considerarán excluidas de éste en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas en los restantes. Cuando estas condiciones económicas individuales supongan en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del Convenio, el incremento salarial que en éste se establezca sólo será vinculante sobre lo que sería retribución de Convenio y no sobre el resto.
- 1.3. Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio, manteniéndose estrictamente **“AD PERSONAM”** y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran ser procedentes.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a los centros de trabajo ubicados en la provincia de Sevilla, a excepción de Écija.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, cualquiera que sea la fecha de firma, siendo su vigencia desde el 1.01.25 hasta el día 31.12.27, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

ARTÍCULO 4º.- INDIVIDUALIDAD Y UNIDAD DEL CONVENIO.

- 4.1. Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.
- 4.2. A efectos de su aplicación práctica, las condiciones acordadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente y en su conjunto y por un período anual; por lo que en el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, modificara en todo o en parte el contenido del presente Convenio, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose mientras tanto, las normas del anterior Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 5º.- JORNADA/HORARIOS.

5.1 Horas anuales.

El cómputo anual de horas de trabajo efectivas serán las que marque en cada momento el Convenio Provincial del Metal de Sevilla, actualmente 1759 horas, y serán repartidas en los Calendarios Laborales que se ubicarán en los tabloneros de anuncios antes del comienzo de dichos Calendarios.

5.2 Jornada Laboral.

Según se indica en el punto 6, todos los años se elaborará un calendario con el objetivo de ajustar la jornada al cómputo total anual de horas. Siguiendo esta premisa, se reconocen las siguientes jornadas laborales:

- General: De 08:45h. a 14:00h. y de 15:30h. a 18:30h. Horario de lunes a viernes excepto festivos y aplicable al personal de postventa.
- De tarde: De 13:45h. a 22:00h. Horario de lunes a viernes excepto festivos. Aplicable solamente al personal de postventa cuya fecha de ingreso fuera posterior al 1 de Enero de 1993, si bien el resto del personal de postventa puede acogerse a este horario de forma voluntaria. Para todo el personal mayor de 55 años podrá solicitar la renuncia a realizar este servicio. Para ello, tendrá que garantizarse el mismo por parte de la empresa y ser aprobado por el resto de sus compañeros
- De escaleras: De 06:00h. a 14:00h. Horario de lunes a viernes excepto festivos. Aplicable al personal de postventa y de adscripción voluntaria.
- Clientes especiales: De 06:00h. a 14:00h. Horario de lunes a viernes excepto festivos. Aplicable al personal de postventa

- De montaje: De lunes a jueves de 8:00 a 13:00 y de 14:00 a 18:00 horas y viernes de 8:00 a 14:00 horas.
- De oficina: De 08:30h. a 13:30h. y de 15.30h. a 19:00h. Horario de lunes a viernes excepto festivos. Este horario de oficina se complementa con el anexo de flexibilidad horaria acordado en fecha 13/04/2021.

Asimismo, para el personal de oficina se acuerda que las tardes de los viernes se cubran de manera rotatoria, siempre y cuando se cubra adecuadamente el servicio requerido.

- Jornada Intensiva, con carácter general abarcará la primera semana de Enero, la Semana Santa, la Feria de Abril (lunes a viernes), de mediados de Junio a mediados de Septiembre y la última semana de Diciembre. Será de aplicación para los operarios con horario general, montadores, personal de oficina y para el personal que presta sus servicios desde Osuna.

Adicionalmente, se acuerda establecer 4 semanas a las reflejadas en el anterior párrafo de jornada intensiva para cada operario a reflejar en el calendario anual de cada año.

- De 8:00 a 15:00 horas. Los días en los que se aplique la jornada intensiva, el horario de tarde será de 15:00 a 22:00 horas.

5.3 La sentencia de la Audiencia Nacional número 46/2023 de 10 de abril de 2023, en procedimiento de conflicto colectivo declaró el derecho de los trabajadores afectados a ser computado como tiempo de trabajo el empleado desde su domicilio al del primer cliente para el que deban prestar servicios, así como el de retorno desde el domicilio del último cliente hasta el domicilio particular del trabajador.

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

- 125€ mensuales; 1.500€ anuales

A partir del 1 de enero de 2025 la cantidad señalada será incrementada en el mismo porcentaje acordado en las cláusulas de revisión salarial de cada anualidad del presente convenio colectivo.

Como contraprestación por el percibo de la cuantía reflejada, los trabajadores afectados iniciarán y finalizarán su jornada en la instalación que secuencialmente les corresponda.

5.4 Bolsa de horas

Siendo ambas partes conscientes que en determinadas circunstancias (vacaciones de verano, suplencias por absentismo...) puede existir la necesidad de realizar horas complementarias a la jornada habitual del trabajador, se acuerda establecer una bolsa de horas en las siguientes condiciones:

- A requerimiento de la empresa el trabajador realizará horas complementarias a su jornada diaria habitual. El citado requerimiento deberá realizarse con la mayor antelación posible y, al menos, con diez días de antelación a su realización. En casos de fuerza mayor, que no fuera posible cumplir con el plazo de diez días la empresa informará al Comité de empresa de las razones que justifican y del personal afectado.
- El número total anual de horas complementarias que podrá realizar un trabajador, en ningún caso, excederá de 75 horas. Bien entendido que, como estas 75 horas se encuentran incluidas en las 1759 horas de jornada anual establecidas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá descansar el mismo número de horas complementarias realizadas en un plazo máximo de tres meses después de su realización.
- En ningún caso un mismo trabajador podrá realizar más de 15 horas complementarias en un mes.

ARTÍCULO 6º.- CALENDARIOS.

Antes del mes de octubre de cada año, la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con la Representación de los Trabajadores/as, elaborará el Calendario Laboral para el año fiscal siguiente (octubre-septiembre) de todos los trabajadores, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual y el horario de trabajo para cada tipo de jornada. Igualmente se indicarán los días festivos (incluidos el 24, 31 de Diciembre y el 5 de enero). Caso de no llegar a un acuerdo se prorrogaría el Calendario Laboral del año anterior hasta nuevo acuerdo por ambas partes. Dicho calendario debe ajustarse a las 1759 horas.

Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado, dicho Calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán de mutuo acuerdo el nuevo Calendario o las modificaciones al mismo.

En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el Calendario Laboral unilateralmente. El trabajador/a podrá disponer del sobrante de horas resultante de la aplicación del presente Calendario Laboral previa notificación a su inmediato superior con la debida antelación.

ARTÍCULO 7º.- VACACIONES.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 22 días laborables de vacaciones al año. Estos días se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre del año siguiente. Los trabajadores que cesen o entren a formar parte de la Empresa dentro del citado período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

El disfrute de las vacaciones para el personal de Postventa se realizará preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que se garantice adecuadamente el servicio en dichos meses. En la medida de lo posible, se procurará que los trabajadores que disfruten quince días de vacaciones (naturales) en uno de los citados meses, disfruten igualmente, de la semana inmediatamente anterior o posterior a esa quincena de manera que, garantizando adecuadamente el servicio, disfruten de tres semanas consecutivas.

Los turnos de vacaciones serán expuestos en el tablón de anuncios antes del 1 de enero, sin perjuicio de atenderse con anterioridad a esta fecha las peticiones que en este sentido pudieran producirse a nivel particular.

La retribución correspondiente a vacaciones se abonará incrementada con el promedio de las primas de los tres meses anteriores al de su disfrute.

ARTÍCULO 8º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos y por los tiempos que a continuación se indican:

8.1 Por matrimonio:

- Del trabajador/a, 18 días naturales.
- De padres, hermanos o hijos: El día de la boda. Cuando el hecho ocurra fuera de la provincia y haya que realizar un desplazamiento al efecto, el día de permiso se incrementará a dos días.

8.2 Por divorcio del trabajador/a: Dos días hábiles.

8.3 Por fallecimiento:

- De cónyuge, padres o hijos: Cuatro días naturales.
- De hermanos: Dos días naturales.
- De abuelos y nietos: Dos días naturales.
- De padres, hermanos o hijos polífticos: Un día natural.

Cuando el hecho ocurra fuera de la provincia y haya que realizar un desplazamiento al efecto, los permisos establecidos para cada supuesto se incrementarán dos días.

8.4 Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento:

- De Cónyuge o hijos, padres, hermanos y afines hasta segundo grado: cinco días.

Además, en el caso de hospitalización el permiso podrá disfrutarse durante el tiempo que dure la misma, y no necesariamente en la fecha que se produzca el ingreso, siempre y cuando se justifique que el paciente continúa hospitalizado y con el pertinente justificante.

8.5 Por intervención quirúrgica sin internamiento de cónyuge o hijos: cinco días, justificando tanto la intervención como la relación existente de parentesco.

8.6 Por traslado de domicilio: Un día natural.

8.7 Por citación oficial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables, y/o judicial, mediante presentación del oportuno boletín de citación, salvo que pueda resarcirse de la pérdida de retribución y siempre que no resultase penalmente culpable:

- El tiempo indispensable.

8.8 Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocidos:

- El tiempo indispensable.

8.9 Por asistencia a consulta médica del Servicio Andaluz de Salud o consulta privada para aquellas patologías cubiertas por la Seguridad social que por imposibilidad (funcionarios) no puedan asistir al Servicio Andaluz de Salud, debidamente justificada:

- El tiempo indispensable.

8.10 En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 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 acumularlo en 15 días laborables interrumpidos a disfrutar en los primeros 12 meses de vida del lactante.

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.

8.8.11 Por cada tres meses de desplazamiento continuado:

- Cuatro días laborables en el domicilio de origen, que podrán sustituirse de acuerdo con el interesado, por cualquier otra fórmula de descanso al final del desplazamiento o viajes pagados por la empresa al domicilio de origen en fines de semana.

8.12 En caso de fallecimiento de un compañero o de sus padres, cónyuge o hijos, podrá asistir al sepelio una comisión.

8.13 Para la realización de asambleas de trabajadores:

- Dos horas al año que no serán acumulables.

A los efectos de los permisos recogidos en los apartados 8.1) ,8.3), 8.4) y 8.5) se reconoce a las parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente Registro Oficial y que acrediten suficiente notoriedad en su relación.

De concurrir circunstancias excepcionales y sólo en aquellos casos que a juicio de la Dirección pudieran hacer insuficientes en algunos casos los días de permiso previstos para cada supuesto, o en casos de supuestos distintos a los específicamente contemplados en ese convenio, la Dirección de Recursos Humanos podrá autorizar la ampliación de dichos períodos o la concesión de soluciones alternativas, por el tiempo que juzgue necesario en cada caso en función de dichas circunstancias.

ARTÍCULO 9º.- SALARIOS.

Todos los conceptos salariales del personal afectado por este Convenio se incrementarán en los años 2025, 2026 y 2027, de la siguiente manera:

Las tablas salariales para de cada año se incrementarán, a partir del 1 de enero del año siguiente, con la media del IPC Servicios y del General del 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 inferior.

- ✓ iii.- Si la cifra fuese superior al 6%, se aplicará el 0,1% por cada punto porcentual, o la parte proporcional si fuese inferior.

Este incremento no afectará a las percepciones salariales recogidas en los artículos 17 (Primas).

En la nómina de cada mes se agrupará los conceptos que pueda marcar el Convenio Provincial, peligrosidad, más complemento en un único concepto que denominamos **“Sueldo Convenio”**.

ARTICULO 10º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

El límite de horas máximo de horas extraordinarias será el que en cada momento señale la legislación vigente.

Las horas extraordinarias serán de realización voluntaria por parte del trabajador, salvo que hayan de realizarse por causas de fuerza mayor, en cuyo caso resultarán de realización obligatoria.

Los diversos casos de fuerza mayor serán determinados por el responsable correspondiente, en unión con el Comité de Empresa, cuya misión será analizar las causas que originan dichas horas.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio tuvieran que realizar dos horas extraordinarias o de trabajos especiales dentro de la jornada continua o en el horario general (siempre y cuando el tiempo de descanso sea menor del habitual), se les abonarán el importe correspondiente al concepto comida del artículo dietas. El importe de las horas extras queda reflejado en las tablas salariales.

En el caso particular del ascensor inclinado de San Juan, debido a la peculiaridad de las revisiones a realizar (en horario nocturno) se abonará una cantidad fija de 31 € al mes a los trabajadores que realicen las revisiones mensuales, que compensará cualquier tipo de plus que se pueda devengar por la realización de dicho servicio. En el caso de que estos trabajos puedan hacerse en horario normal (a partir de las 6 am) se dejará de percibir dicha cantidad.

ARTÍCULO 11º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal de la Delegación de Sevilla percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose en los meses de junio y diciembre.

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

devenguen, calculándose para cada trabajador, en función de los siguientes conceptos: **Sueldo total según tablas + Antigüedad.**

ARTÍCULO 12º.- COMPLEMENTO PAGAS EXTRAS.

Para el personal operario y administrativo se establece un complemento por cada una de las pagas de **325 €** (año 2024) para el personal operario y de **163 €** (año 2024) para personal administrativo, que se abonan conjuntamente con las mencionadas pagas en los meses de junio y diciembre. El personal que cause baja en la Empresa no tendrá derecho a este complemento.

ARTÍCULO 13º.- GRATIFICACION SOBRE BENEFICIOS.

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

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

- Siendo: C = Cantidad bruta a percibir.
- B = Beneficios netos auditados.
- P = Plantilla total a nivel nacional al 30 de septiembre.

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse en alta en la Empresa a la fecha del cobro y estar en activo durante la totalidad del ejercicio económico. (1 de Octubre a 30 de Septiembre).

Durante los años de vigencia del convenio 2025 al 2027, como mínimo se garantiza lo percibido por este concepto en febrero del año 2.006. (860,94 €).

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

ARTÍCULO 14.- GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA – OCTUBRE

El personal afectado por este convenio percibirá en la nómina de octubre una gratificación extraordinaria consistente en 5 días de salario en el año 2025, 7 días de salario en el año 2026 y 9 días de salario en el año 2027.

Esta gratificación se abonará sobre la base de la suma de los siguientes conceptos:

- Sueldo total según tablas + Antigüedad.

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

ARTÍCULO 15.- GRATIFICACIÓN POR NO ABSENTISMO.

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo laboral y como estímulo, entre otros, para la consecución de dicho logro, se establecen cuatro premios en metálico por valor de **42,60 €** (año 2024) que se devengarán por trimestres vencidos y que se percibirán por una sola vez en cada uno de dichos trimestres, siempre y cuando durante ellos, el trabajador no tenga más de 1 día de ausencia parcial o total en jornada laboral por trimestre. En caso de tener 3 días de ausencia, no se tendrá derecho a percibir el premio anual. El trabajador que consiga premio en los cuatro trimestres, el valor total será de **243,37 €** (año 2024). Estos premios se pagarán en el mes de abril.

Debido a que dicha prima no está surgiendo el efecto esperado de reducción del absentismo, ambas partes se comprometen a realizar un análisis y seguimiento del mismo con el objetivo de trabajar para reducir dicho índice.

ARTÍCULO 16 .- AYUDA TRANSPORTE

Se establece la ayuda transporte para el personal administrativo en 100 euros mensuales. Esta cuantía será aplicada desde la firma del presente convenio y hasta el 31 de diciembre del 2027.

ARTICULO 17.- PRIMAS.

Con el fin de aumentar la productividad y debido a la interrelación existente entre los técnicos y los sectores en cuanto a las incidencias y suplantación de unos sobre otros, el personal técnico de mantenimiento cobrará de acuerdo con la siguiente tabla:

<u>Índice Averías</u>	<u>€/mes</u>
0,1	300 €
0,2	228 €
0,3	183 €
0,4	158 €
0,5	135 €

En casos de situaciones especiales en donde el índice de averías sea superior al 0,5, el Jefe de Servicios podrá valorar la posibilidad de modificar esa prima y cobrar al menos la prima mínima.

Estos valores de prima serán aplicados desde el 01.10.2024 firma del presente convenio y hasta el 31 de diciembre del 2027.

Para calcular el índice de averías, se dividirá el nº de averías producidas en el sector entre el número de aparatos del mismo. El personal de mantenimiento con categoría de oficial sin parque asignado cobrará la media de su delegación.

Al personal de reparaciones, con anterioridad a la realización del servicio se le hará entrega por parte de la empresa de la tabla de tiempos establecida para esa reparación, aplicándose el mismo criterio que para el departamento de montaje.

Al personal de montaje y reparaciones se le liquidará la mencionada prima de acuerdo con la tabla de rendimiento incluida en los anexos, calculándose los importes de la siguiente forma:

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Horas de Tablas de Montaje}}{\text{Horas reales empleadas}} \times 60$$

$$\text{Prima Rto/Euros} = \text{Euros/hora (según Rto y Tabla)} \times \text{Nº Horas reales empleadas}$$

Cuando el rendimiento obtenido sea superior a 80 Bedaux, se calculará la prima con las horas correspondientes al mencionado rendimiento, abonándose el resto de las horas ahorradas a razón de lo estipulado en el Anexo nº III.

Se establece una PRIMA ESCALERISTAS por valor de 50 euros (semana completa guardia por persona) que se abonará a las personas que cubran las funciones de escaleristas hasta alcanzar un ratio igual o superior al 70% de escaleristas.

ARTÍCULO 18.- ANTIGÜEDAD.

El personal con antigüedad anterior al 1.01.01, percibirá como máximo dos quinquenios, si bien, se respetará el número de quinquenios de aquellos trabajadores que en la fecha anterior percibirán más quinquenios; por lo tanto, los trabajadores que se hayan incorporado con posterioridad a la fecha anteriormente mencionada no devengarán quinquenios.

Este concepto de antigüedad se incrementará en el mismo % que los sueldos.

ARTÍCULO 19.- DIETAS.

Al respecto de las dietas aplicables, serán de uso las pactadas a nivel nacional en el documento destinado a tal efecto. Del mismo modo, las reglas para el uso y disfrute de las mismas serán las recogidas en el citado documento. A la fecha del presente documento la tabla de dietas aplicable es la siguiente:

Desayuno	4 €
Comida	16 €
Cena	20 €
Hotel	-
Varios	4 €

Los desplazamientos que se realicen fuera de la Jornada laboral, como consecuencia de **“Cursos de Formación”** o por realizar trabajos de montaje, se abonará el tiempo que se tarde como hora normal.

Adicionalmente, respecto a las dietas, se contemplan los siguientes casos especiales:

- Sectores C4, J, M, P4, Y, F4, M4 y W (actualmente rutas de los pueblos): tendrá derecho a dieta comida siempre que la prestación de servicio no le permita acudir a comer a su domicilio y aporte ticket acreditativo.
- Todo el personal tendrá derecho a dieta comida siempre que por motivos de prestación de servicios y previa autorización de su JSP, no pueda acudir a comer a su domicilio y aporte ticket acreditativo.
- Personal de sectores Los Remedios, Triana, Ronda Histórica: tendrá derecho a dieta comida siempre que se encuentren prestando servicio en las zonas indicadas y por prestación de servicios no puedan acudir a comer a su domicilio y aporte ticket acreditativo.

El personal (sea o no de dicho sector) que se encuentra atendiendo los sectores nombrado a la hora de comer, por motivos de prestación de servicio podrá generar dieta de comida siempre que acredite la misma con ticket.

Excepcionalmente el sector E4 tiene ruta a pie y se establece una ayuda de 10 € / día. Respecto a la dieta de comida, se abonará cuando corresponda previa presentación ticket justificativo.

El personal perteneciente a montaje que utilice su vehículo para la realización del servicio percibirá, como compensación por la utilización del mismo en jornada de trabajo, las cantidades relacionadas en la siguiente tabla:

El personal perteneciente a montaje percibirá las siguientes cantidades por estar en el inicio y en el fin de la jornada en dichas poblaciones, esto es, compensación por desplazamiento.

Localidad	Importe
Sevilla	0,00 €
Dos Hermanas	10,79 €
Camas	10,79 €
Alcala de Guadaira	10,79 €
Rinconada, La	10,79 €
Utrera	23,74 €
Carmona	10,79 €

Mairena del Aljarafe	10,79 €
Estepa	23,74 €
Sanlucar la Mayor	23,74 €
Marchena	23,74 €
Palacios y Villafranca, Los	23,74 €
Coria del Rio	10,79 €
Algaba, La	10,79 €
Bollullos de la Mitacion	10,79 €
Bormujos	10,79 €
Osuna	23,74 €
San Juan de Aznalfarache	10,79 €
Moron de la Frontera	23,74 €
Tomares	10,79 €
Alcala del Rio	10,79 €
Mairena del Alcor	10,79 €
Gines	10,79 €
Salteras	10,79 €
Almensilla	10,79 €
Cabezas de San Juan, Las	23,74 €
Cantillana	23,74 €
Castilleja de la Cuesta	10,79 €
Ecija	23,74 €
Gelves	10,79 €
Lebrija	23,74 €
Viso del Alcor, El	10,79 €
Brenes	10,79 €
Guadalcanal	23,74 €
Pilas	23,74 €
Villaverde del Rio	10,79 €
Espartinas	10,79 €
Fuentes de Andalucia	23,74 €
Pedrera	23,74 €
Aznalcazar	23,74 €
Burguillos	10,79 €
Cazalla de la Sierra	23,74 €
Constantina	23,74 €
Lora del Rio	23,74 €
Palomares del Rio	10,79 €
Puebla del Rio, La	10,79 €
Santiponce	10,79 €
Tocina	23,74 €
Alanis	23,74 €
Alcolea del Rio	23,74 €
Arahal	23,74 €
Corrales, Los	23,74 €
Gilena	23,74 €
Lantejuela, La	23,74 €
Molares, Los	23,74 €

Olivares	10,79 €
Peñaflor	23,74 €
Puebla de Cazalla, La	23,74 €
Real de la Jara, El	23,74 €
Saucejo, El	23,74 €
Cañada Rosal	23,74 €

ARTÍCULO 20º.- VEHÍCULOS.

Los trabajadores que utilicen un vehículo de la Empresa, percibirán en concepto de “**prima vehículo**”, la cantidad de **74,36 € (año 2024)** por 11 meses.

Los conceptos para valorar dicha prima, son los siguientes:

- a) Cuidado con el vehículo.
- b) Grado de utilización.
- c) Accidentes.
- d) Mantenimiento.
- e) Cumplimiento de las obligaciones en cuanto a documentación del vehículo, partes de accidente, etc.

Esta prima no se abonará a los trabajadores que ingresen a partir del 1.02.02.

El personal que utiliza su vehículo para el servicio de la Empresa, percibirá los siguientes conceptos:

- a) Fijo de **179,32 € (año 2024)**
- b) Importe combustible previa justificación.
- c) Importe del seguro obligatorio frente a terceros.

ARTÍCULO 21º.- GUARDIAS.

Se garantiza la prestación de los siguientes servicios de guardias con personal cualificado (categoría de oficial) y suficiente para ello. Este servicio se realizará de la siguiente manera:

- i. Dos técnicos en Servicio 24 horas de viernes a jueves con el siguiente horario:

De lunes a jueves de 22:00 a 6:00 horas, los viernes de 22:00 a 9:00 horas, y desde las 14:00 horas del sábado hasta las 6:00 horas del lunes. Caso de que hubiera uno o más festivos en la semana de localización el horario del servicio de 24 horas abarcaría además todo lo que no cubren las guardias de días festivos. En compensación por este servicio el técnico percibirá una retribución fija de **364,41 € (año 2024)**, incrementada en **60,73 € (año 2024)** por cada festivo trabajado en esa semana, y adicionalmente, **29,14 € (año 2024)** por cada asistencia realizada en Sevilla capital o en su inmediata periferia (pendiente de definir). En el caso de avisos fuera de ese radio de acción a los 29,14 € (año 2024) habrá que sumarle los siguientes importes:

- ii. Los sábados habrá tres técnicos de guardia, en horario de 9:00 a 14:00 horas, percibiendo una retribución de **101,22 € (año 2024)**

El servicio de localización será de carácter obligatorio para el personal que haya entrado en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1995 y voluntario para el resto de la plantilla. Para todo el personal mayor de 55 años podrá solicitar la renuncia a realizar este servicio de guardia. Para ello, tendrá que garantizarse el servicio por parte de la empresa y ser aprobado por el resto de sus compañeros. El personal de nuevo ingreso comenzará a realizar este servicio en un periodo no superior a un año y medio desde la fecha de su ingreso para lo cual la empresa dotará a este personal de la formación correspondiente.

El personal que se comprometa a realizar este servicio de guardia de forma voluntaria, adquirirá un compromiso de un año renovable.

La guardia de sábado, será de carácter forzoso y rotativa entre todos/as los técnicos de postventa, menores de 55 años, y de carácter voluntaria para los técnicos de postventa de 55 o más años. Para ello, tendrá que garantizarse el servicio por parte de la empresa y ser aprobado por el resto de sus compañeros. La Dirección de la Empresa, en uso de sus facultades de organización, podrá variar el número de tres técnicos señalado anteriormente, para ello bastará la previa consulta a los Representantes de los Trabajadores, si las circunstancias del trabajo así lo aconsejaran.

La guardia de sábado podrá ser intercambiable entre los técnicos siempre que se indiquen dichos cambios con la antelación suficiente a las mismas.

Las guardias de festivos serán únicamente de carácter voluntario y serán realizadas por uno o más técnicos en cada turno a tenor de la carga de trabajo puntual, siendo la Dirección de la Empresa en uso de sus facultades de organización la que decida en cada caso. Estas guardias se abonarán a razón de **151,05 € / guardia (Año 2024)** y se realizarán en horario de 9:00 a 14:00 horas y de 14:00 a 19:00 horas. En el caso de los días 25 de Diciembre, 1 y 6 de Enero se considerarán festivos especiales y se abonarán a razón de **172,63 € / Guardia (año 2024)**.

Los importes recogidos en el presente artículo se revisarán conforme a lo establecido en el artículo 9 de presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 22.- AYUDA ESCOLAR.

A partir del año 2021, todos los trabajadores con hijos entre 3 y 18 años que se encuentren cursando estudios oficiales percibirán la cantidad de 95 € anuales por cada uno de ellos para todos los años de vigencia. Para tener derecho al cobro de la presente cantidad, en el mes de octubre cada persona deberá entregar a la empresa certificado escolar de cada uno de los hijos/as por los que tenga derecho a dicha ayuda. El importe de esta ayuda se mantendrá durante la vigencia del presente convenio. Para percibir la presente ayuda será necesario aportar el certificado escolar.

ARTÍCULO 23º.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

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

Todo el personal técnico de Postventa que ingrese en la Empresa se incorporará, como mínimo, con la categoría de Especialista B. Transcurridos seis meses promocionará automáticamente a Especialista A. La permanencia en esta categoría será como máximo de un año. En cualquier caso, en el momento en que sea responsable de un sector y/o realice guardias, o efectúe un montaje, pasará automáticamente a la categoría de Oficial de 3ªB, como mínimo.

Para todo el personal técnico de Postventa, cuando se acuerde entre comité y empresa la incorporación del mismo al servicio completo de guardias, se garantizará que en el siguiente ejercicio (transcurrido un ejercicio completo de guardia) dicho técnico será propuesto para la categoría de oficial de 3ªA con entrada en vigor como máximo el 1 de marzo de ese ejercicio.

Se reconocen únicamente las siguientes categorías:

- **Operarios:**

- .1. Oficial de 1ª.
- .2. Oficial de 2ª.
- .3. Oficial de 3ª A.
- .4. Oficial de 3ª B.
- .5. Especialista A. Esta categoría se tendrá durante un plazo máximo de 1 año.
- .6. Especialista B. Esta categoría se tendrá durante un plazo máximo de 6 meses.

- **Administrativos:**

- .1. Oficial de 1ª.A

- .2. Oficial de 1ª.B
- .3. Oficial de 1ª.C
- .4. Oficial de 2ª.A
- .5. Oficial de 2ª.B
- .6. Oficial de 2ª C

ARTÍCULO 24º. –EXCEDENCIAS–.

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

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

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de

formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

6. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
7. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

ARTÍCULO 25º.- PREMIO 25 AÑOS.

Cuando un trabajador cumpla 25 años de servicio ininterrumpidos en esta Empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en 90 días (**sueldo total según tablas, más antigüedad**). Este premio no se abonará al personal que haya ingresado en esta Empresa a partir de 1.01.99.

A efecto de vacaciones, cuando la persona trabajadora cumpla 25 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, disfrutará un día más laborable.

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

ARTICULO 26º.- CODIGO DE CONDUCTA.

26.1 FALTAS Y SANCIONES

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

26.2 GRADUACION DE LAS FALTAS

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

26.3 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 un periodo de un mes.
- b) No notificar, con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo 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.

26.4 SANCIONES DE LAS FALTAS LEVES

Las faltas leves serán sancionadas:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita

26.5 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 periodo de treinta días.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo 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 considera 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 o mandato de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta Muy Grave.

- En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios las herramientas de la empresa.
 - j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

26.6 SANCIONES A LAS FALTAS GRAVES

Las faltas graves serán sancionadas:

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

26.7 FALTAS MUY GRAVES

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo 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, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez durante el trabajo.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- h) Revelar a terceros o a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- i) 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.
- j) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad
- l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo
- m) Originar riñas y pendencia con sus compañeros de trabajo.
- n) Las derivadas de lo previsto en los apartados c),e) y h) del punto 23.5

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

26.8 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 periodo no superior a cinco años para ascender de categoría
- c) Despido

26.9 PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas prescribirán:

Faltas Leves.....	10 días
Faltas Graves.....	20 días
Faltas Muy Graves.....	60 días

Además de los mecanismos implícitos de caducidad previstos en la propia graduación de faltas, éstas caducarán y no podrán ser de referencia a ningún efecto: leves un mes, las graves a los dos meses, y las muy graves a los cuatro meses de haberse producido.

Estas prescripciones se tienen en cuenta a partir de la Empresa tuvo conocimiento, en todo caso a los seis meses de haberse producido.

ABUSO DE AUTORIDAD

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

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con un perjuicio notorio para un subordinado. En este caso, el trabajador afectado lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores para que éstos tramiten la queja al Departamento de Recursos Humanos de la empresa. Si la resolución de éste no fuera de la completa satisfacción del agraviado, éste y sus representantes lo pondrán en conocimiento de la Autoridad Laboral competente.

ARTÍCULO 27º.- COMITÉ DE EMPRESA

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Cada componente dispondrá de 15 horas mensuales para realizar la actividad sindical correspondiente. Las horas podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, siendo para ello necesario solicitarlo previamente a la dirección la cual podrá autorizarlo o no por periodos anuales.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por la empresa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- 0 a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c. Sobre las previsiones de la empresa de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- b. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b. Las reducciones de jornada.
- c. El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e. Los planes de formación profesional en la empresa.
- f. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual

informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones. Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

- a. Ejercer una labor:
 - 1.1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - 1.2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del E.T.
 - 1.3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.
- d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- e. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en la Ley de Procedimiento Laboral.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 28.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Tendrá las competencias y facultades establecidas en la legislación vigente en cada momento.

La función del Comité, entre otras, es el control de las condiciones de trabajo desde el punto de vista de seguridad y salud de los trabajadores.

Tendrá derecho a la información relacionada con la salud y seguridad de los trabajadores, podrá visitar instalaciones donde estén trabajando los compañeros, investigará los accidentes, etc.; con el fin de hacer propuestas para solucionar los posibles problemas.

El Comité tiene la potestad de:

- a) Acompañar a los Técnicos para la valoración y control de los riesgos laborales.
- b) Acompañar a los Inspectores de Trabajo en sus visitas a las distintas obras o centros de trabajo.
- c) Investigar las circunstancias en que se haya producido los accidentes.
- d) Formación en materia preventiva.

En caso de que alguno de sus componentes no fuese miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito horario de 8 horas mensuales.

ARTÍCULO 29º.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

La Empresa suscribirá una póliza de seguros de vida y accidentes para estos casos, consistente en los siguientes capitales para toda la vigencia del convenio.

- a) **17.135 €.** en caso de fallecimiento por causas naturales
- b) **29.998 €.** en caso de fallecimiento por accidente.
- c) **34.271 €.** en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

ARTÍCULO 30º.- ENFERMEDAD/ACCIDENTE.

En caso de baja por enfermedad o accidente, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua hasta el 100% del total del sueldo, según tablas, más antigüedad.

Cuando la baja en I.T., en caso de enfermedad supere los 30 días, se abonará a partir del día 31 la prima de producción (promedio de los 3 meses anteriores a la baja).

ARTÍCULO 31º.- PERIODO DE PRUEBA.

Se acuerda un período de prueba, cuya duración será de 6 meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores. No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el período de prueba será de dos meses para titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional Reglada) y de un mes para titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada). En cualquier caso, el período de prueba acordado quedará interrumpido en los supuestos de incapacidad temporal.

ARTÍCULO 32º.- FONDO SOCIAL

Se crea un Fondo Social gestionado por el comité de empresa de 1.500 €/año.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA . CONDICIONES AÑO 2024

Puesto que la negociación del presente convenio se ha llevado a cabo en los primeros meses del año 2024, año anteriormente negociado y con convenio vigente a la fecha de la firma, y ha sido por tanto también objeto de las negociaciones se refleja en la presente disposición los términos finales acordados de aplicación al año 2024:

1.- Revisión Salarial 2024

Se acuerda finalmente establecer un incremento salarial del 4,25% sobre las tablas del año 2023 (Este incremento salarial no se aplicará sobre los importes previstos en los arts. 10 (Horas Extraordinarias), Art. 12 (Complemento Pagas), Art. 14 (Gratificación No Absentismo), Art. 16 (Antigüedad), Art. 18 (Prima Vehículo) y Art. 19 (Guardias) convenio colectivo.), quedando las tablas tal como se reflejan a continuación:

OPERARIOS:

CATEGORÍA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS PUNTUALIDAD	COMPLEMENTO EMPRESA	TOTAL DÍA	HORA NORMAL	HORA EXTRA
OFICIAL 1ª	-	36,15 €	4,94 €	26,28 €	67,37 €	16,18 €	26,31 €
OFICIAL 2ª	-	35,80 €	4,94 €	23,72 €	64,47 €	15,48 €	25,10 €
OFICIAL 3ª	A	33,96 €	4,71 €	16,86 €	55,53 €	13,32 €	24,04 €
OFICIAL 3ª	B	33,96 €	4,71 €	14,42 €	53,09 €	12,74 €	21,47 €
ESPECIALISTA	A	33,93 €	4,78 €	11,51 €	50,22 €	12,04 €	20,77 €
ESPECIALISTA	B	33,93 €	4,78 €	9,14 €	47,85 €	11,48 €	20,29 €

ADMINISTRATIV@S:

CATEGORÍA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS PUNTUALIDAD	COMPLEMENTO EMPRESA	TOTAL MES	HORA NORMAL	HORA EXTRA
OFICIAL 1ª	A	1.246,76 €	173,97 €	1.122,16 €	2.542,88 €	20,11 €	31,52 €
OFICIAL 1ª	B	1.246,76 €	173,97 €	984,86 €	2.405,58 €	19,03 €	29,83 €
OFICIAL 1ª	C	1.246,76 €	173,97 €	736,01 €	2.156,73 €	17,05 €	26,74 €
OFICIAL 2ª	A	1.154,68 €	164,04 €	590,89 €	1.909,62 €	15,10 €	23,67 €
OFICIAL 2ª	B	1.154,68 €	164,04 €	414,95 €	1.733,68 €	13,72 €	21,55 €
OFICIAL 2ª	C	1.040,21 €	14,32 €	438,60 €	1.493,12 €	11,81 €	18,52 €

2.- Desplazamientos

Respecto al personal técnico afectado por la sentencias dictadas por la Audiencia Nacional número 5/2023 de 23 de enero de 2023 y número 46/2023 de 10 de abril de 2023, en aras de buscar una solución definitiva al conflicto, las partes acuerdan desde la firma del preacuerdo de fecha 5 de marzo de 2024, compensar el tiempo empleado en los desplazamientos por los técnicos afectados con las siguientes cantidades:

- 125 euros mensuales, 1.500 euros anuales.

Como contraprestación por el percibo de las cantidades detalladas, los trabajadores afectados iniciarán y finalizarán su jornada en la instalación que secuencialmente les corresponda.

Con respecto a los atrasos, la empresa abonará a cada uno de los técnicos afectados las citadas cantidades desde el 1 de enero de 2023. Con el percibo efectivo de las mencionadas cantidades quedarán saldados y liquidados los atrasos que pudieran corresponder por este concepto a cada uno de los técnicos afectados.

3.- Ayuda escolar: con efectos del 1 de enero de 2024, se acuerdo aumentar la cuantía de ayuda escolar reflejada en el artículo 21 del convenio colectivo a 95 euros/año.

4.- Primas avería: con efectos del 1 de octubre de 2024 se acuerda que las primas reflejadas en el artículo 15 del convenio colectivo serán las reflejadas a continuación:

Índice	Averías €/mes
0,1	300 €
0,2	228 €
0,3	183 €
0,4	158 €
0,5	135 €

5.- Gratificación extraordinaria

Se acuerda que el personal afectado por el convenio percibirá en la nómina de octubre una gratificación extraordinaria consistente en 3 días de salario en el año 2024.

Esta gratificación se abonará sobre la base de la suma de los siguientes conceptos:

- Sueldo total según tablas + Antigüedad.

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

DISPOSICION FINAL SEGUNDA. COMISIÓN PARITARIA.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen plantearlos ante la Comisión Paritaria. Recibida la convocatoria las partes se comprometen a reunirse en el plazo de siete días. Ésta comisión estará formada por los miembros que se especifican a continuación:

- Por la Representación de la Dirección:

D. Alejandro Rosano Martínez
D^a. Marta Sustacha Urrutia

- Por el Comité de Empresa:

D. Carlos Peinado Pacheco
D. Jose Antonio Tovar Daza
D. Antonio Muñoz Terrón
D.^a Felisa Lopez Sastre

Una vez agotado el trámite de la Comisión Mixta Paritaria las partes se remiten a lo establecido en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) para la resolución de los conflictos colectivos y determinados conflictos individuales.

En base a los acuerdos aquí adoptados los componentes de la Comisión Negociadora deciden enviar este texto a la Autoridad Laboral a los efectos legales oportunos.

Fdo.:
EL COMITÉ DE EMPRESA.

Fdo.:
LA DIRECCIÓN

ANEXO V.TABLAS DE RENDIMIENTO

TABLAS DE MONTAJE

RENDIMIENTO	CON INC.	SIN INC.
60	0,71 €	1,18 €
61	0,76 €	1,88 €
62	0,82 €	2,53 €
63	0,88 €	3,01 €
64	0,93 €	3,36 €
65	0,98 €	3,52 €
66	1,20 €	3,72 €
67	1,42 €	3,90 €
68	1,63 €	4,00 €
69	1,83 €	4,06 €
70	2,04 €	4,09 €
71	2,25 €	4,19 €
72	2,47 €	4,28 €
73	2,69 €	4,38 €
74	2,90 €	4,46 €
75	3,12 €	4,57 €
76	3,17 €	4,66 €
77	3,22 €	4,74 €
78	3,28 €	4,90 €
79	3,34 €	5,26 €
80	3,38 €	5,88 €
HORA AHORRADA	17,86 €	17,86 €

ZONAS	IMPORTE	POBLACIONES
Zona 0	0 €	Sevilla
		Dos Hermanas
		Alcala
		La Rinconada
		San Jose de la Rinconada
		Camas
		San Juan de Aznalfarache
		Tomares
		Gelves
Zona A	15,09 €	Gines
		Castilleja
		Mairena del Aljarafe
		Bormujos
		Santiponce
		Coria del Rio
		Castilleja de Guzman
		Espartinas
		La Puebla del Rio
		Almensilla
		Palomares
		Bollullos
		Olivares
		La Aljara
		Alcala del Rio
		Brenes
		Guillena
		Mairena del Alcor
		Los Palacios
		Umbrete
El Viso del Alcor		
Utrera		
Zona B	30,19 €	Las Pajarosas
		Pilas
		Sanlucar la Mayor
		Burguillos
		Aznalcázar
		Arahal
		Villaverde del Rio
		Huevar del Aljarafe
		Cantillana
		Villanueva del Rio y Minas
		Tocina
		Los Rosales
		Castiblanco
		Carmona
		Marchena
Puebla de Cazalla		
Las Cabezas de San Juan		
Zona C	45,40 €	El Pedroso
		Lebrija
		El Coronil
		Fuentes de Andalucía
		Lantejuela
		Constantina
		Cazalla
		Real de la Jara
		Lora del Rio
		Osuna
		Moron de la Frontera
Zona D	60,50 €	Guadalcanal
		Roda de Andalucía
		Pedraza
		Los Corrales
		El Rubio
		Alanís
Estepa		