

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa TK Home Solutions, S. R. L., sucursal en España (código número 28101932012017).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa TK Home Solutions, S. R. L., sucursal en España, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 22 de julio de 2022; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 7 de noviembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO TK HOME SOLUTIONS SRL**01/10/2022-30/09/2025****CAPÍTULO I****ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO PERSONAL**

- 1.1. El Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa **TK HOME SOLUTIONS SRL, SUCURSAL EN ESPAÑA** y a todos las personas trabajadoras adscritas a su centro de trabajo de la Comunidad de Madrid ubicado en la Calle del Haya 4, en Madrid.
- 1.2. Ello, no obstante, aquellas personas que, por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o razones de orden histórico/personal, tengan reconocidas sus condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el Convenio, se considerará excluidas de este en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas en los restantes. Cuando estas condiciones económicas individuales supongan en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del Convenio, el incremento salarial que en este se establezca solo será vinculante sobre lo que sería retribución de Convenio y no sobre el resto.
- 1.3. Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio, manteniéndose estrictamente **“AD PERSONAM”** y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran ser procedentes.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables al centro de trabajo ubicado en la Calle del Haya 4, 28044 en Madrid.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el 01/10/2022, cualquiera que sea la fecha de publicación en el BOCM, hasta el día 30/09/2025, 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 surjan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

ARTÍCULO 4º.- INDIVIDUALIDAD Y UNIDAD DEL CONVENIO

- 4.1. La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la empresa TK HOME SOLUTIONS SRL, SUCURSAL EN ESPAÑA y la representación sindical de las personas trabajadoras de la misma.
- 4.2. Los derechos y condiciones económicas reconocidas en el presente Convenio, constituyen una mejora en relación con lo previsto en la Legislación Laboral y, en consecuencia, no resultarán afectadas por cualquier modificación que se produzca en esta, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.
- 4.3. Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.
- 4.4. A efectos de su aplicación práctica, 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.

CAPÍTULO II**ARTÍCULO 5º.- JORNADA**

- 5.1. Se pactan 1.764 horas laborales, con 10 h de libre disposición para cada año, todas ellas distribuidas según los calendarios anuales compensados y pactados que se reflejan en el anexo correspondiente.

- 5.2. Las personas trabajadoras con hijos menores, familiares enfermos hasta segundo grado de consanguinidad o con personas que acrediten una dependencia reconocida, podrán solicitar su reducción de jornada según la legislación vigente.
- 5.3. La distribución horaria de la jornada anual establecida en este convenio se realizará respetando los descansos entre jornadas y semanales establecidos en el presente convenio.
- 5.4. Derecho a la desconexión digital
La Empresa reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental que promueve la efectiva conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.
Para ello se estará a lo establecido en la Política interna de medidas de desconexión digital.

ARTÍCULO 6º.- CALENDARIO LABORAL

- 6.1. Antes del primero de enero de cada año, la Dirección de la Empresa elaborará de acuerdo con el Comité de Empresa el calendario laboral del año siguiente, garantizando el correcto funcionamiento de la Empresa. En el citado calendario se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales, puentes y el período de vacaciones.
- 6.2. Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado dicho calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán el nuevo calendario o las modificaciones al mismo.
- 6.3. La Dirección de la Empresa dará copia de todos los calendarios laborales al Comité de Empresa.
- 6.4. En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el calendario laboral unilateralmente.

ARTÍCULO 7º.- HORARIO

- 7.1. Ambas partes convienen en que la actividad de servicios que desarrolla la empresa implica la realización del servicio en diferentes horarios. Estos horarios serán negociados y de obligado cumplimiento en el calendario laboral anual.
- 7.2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.
- 7.3. A tal fin, se promoverá y valorará la posibilidad de la utilización de la jornada continuada, el horario flexible, u otros medios de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en la empresa.

ARTÍCULO 8º.- VACACIONES ANUALES

- 8.1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 22 días laborables de vacaciones retribuidas al año que serán pactados entre las personas trabajadoras y la empresa.
- 8.2. Las personas trabajadoras que, por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior, en cómputo anual, o unas vacaciones superiores a las pactadas en el presente convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.
- 8.3. Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la empresa sin darle ocupación efectiva, las personas trabajadoras percibirán la totalidad de los haberes correspondientes.
- 8.4. El periodo oficial de disfrute de vacaciones se reflejará en el calendario laboral. Cualquier excepción a esta fecha deberá ser solicitada y autorizada por la Dirección con un mínimo de quince días antes de la finalización del periodo oficial.
- 8.5. En virtud de lo dispuesto en el artículo del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el pe-

ríodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- 8.6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (es decir, contingencias comunes o profesionales) que imposibilite a las personas trabajadoras disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- 8.7. En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de sustitución por compensación económica, ni supondrá la realización de una jornada anual menor que la pactada.

ARTÍCULO 9º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

- 9.1. La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señale la Legislación Vigente, será de aceptación voluntaria por parte de las personas trabajadoras, salvo que se trate de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso, serán de prestación obligatoria.
- 9.2. La Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia, que estará integrada por miembros del Comité de Empresa y miembros de la Dirección de forma paritaria, se encargará de analizar las horas extraordinarias realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formalización de propuestas para su reducción o supresión.

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 10º.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- 10.1. Asistencia a consulta médica de la Seguridad Social o sanidad privada, cuando responda a actividades asistenciales incluidas en la “Cartera Común Básica de Servicios asistenciales del Sistema Nacional de Salud”: El tiempo indispensable
- 10.2. Por matrimonio o pareja de hecho de padres, hijos/as o hermanos/as: El día del hecho.
- 10.3. Por traslado de domicilio: Un día hábil.
- 10.4. Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días hábiles o cuatro medias jornadas.
Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, se ampliaría a cuatro días hábiles.
- 10.5. Por visitas a urgencias, pruebas hospitalarias o especialistas, cuando responda a actividades asistenciales incluidas en la “Cartera Común Básica de Servicios asistenciales del Sistema Nacional de Salud”, que precisen de acompañamiento por prescripción facultativa de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad: El tiempo indispensable
- 10.6. Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: Tres días hábiles.
En el caso de fallecimiento de esposo/a, pareja de hecho o hijo /a: Cinco días hábiles.
Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, se añadirían dos días hábiles.
- 10.7. Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días hábiles.
Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, se añadirían dos días hábiles.
- 10.8. Por fallecimiento de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad: El tiempo del sepelio.
- 10.9. Por matrimonio o pareja de hecho de la persona trabajadora: Quince días naturales.
- 10.10. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable.

- 10.11. Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional reconocido: El tiempo indispensable.
- 10.12. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada laboral: Por el tiempo indispensable.
- 10.13. Para el cuidado de un lactante hasta que este cumpla nueve meses en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines adoptivos o acogimientos múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.
- La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- Las personas trabajadoras deberán avisar del disfrute de este permiso con 15 días de antelación.
- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- 10.14. Se valorará que puedan disfrutar los mismos permisos del presente convenio las parejas convivientes que puedan acreditar su situación.
- 10.15. Como complemento de este artículo se estará a lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de aplicación.

ARTÍCULO 11º.- SUSPENSIONES DE CONTRATO CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

- 11.1. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
- 11.2. En los supuestos de ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, la persona trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.
- 11.3. En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento: En el caso de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
- El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.
- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
- En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el

nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectadas.

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

- 11.4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previsto 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 maternidad biológica 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.
- 11.5. Víctima de violencia de género: El período 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.
- 11.6. Las personas trabajadoras 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 refiere este apartado.

ARTÍCULO 12º.- PERMISOS SIN RETRIBUIR

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

- 12.2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- 12.3. El progenitor, adoptante, 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 menor cumpla los dieciocho años.
- 12.4. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.
- 12.5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de cuidado por hijo lactante y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Asimismo deberá preavisar con quince días antes del disfrute del permiso de cuidado por hijo lactante o la reducción de jornada.
- 12.6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- 12.7. Asimismo, otras necesidades que no estén recogidas en el Art. 9 del presente convenio serán evaluadas por la Dirección de la Empresa para intentar buscar una solución en base a la legislación vigente.

ARTÍCULO 13º.- EXCEDENCIAS

- 13.1. 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.
- 13.2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
- 13.3. La petición de excedencia voluntaria será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla y la Empresa dará recibo de la presentación. La concesión de la excedencia por parte de la Empresa se efectuará también en comunicación escrita.
- 13.4. La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la Empresa con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la Empresa estará obligada a acusar recibo del mismo.
- 13.5. Estos plazos no se aplicarán a las excedencias por cuidado de hijos y familiares.
- 13.6. De concurrir circunstancias excepcionales que hagan necesario el acortar los plazos de preaviso anteriormente señalados, la Comisión Paritaria entenderá de dichas circunstancias y decidirá si procede, la variación de los mismos.
- 13.7. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- 13.8. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas

trabajadoras 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.

- 13.9. La excedencia contemplada en los apartados 13.7 y 13.8, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.
- 13.10. 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.
- 13.11. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados 12.7 y 12.8 será computable a efectos de antigüedad y 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.
- 13.12. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.
- 13.13. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- 13.14. Las personas trabajadoras en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 14º.- SALARIO

- 14.1. Los salarios del personal estarán constituidos por los siguientes conceptos:
 - a) Salario Base
 - b) Retribución variable (primas, comisiones, etc.)
 - c) Antigüedad
 - d) Complemento personal
- 14.2. Los valores resultantes para los indicados conceptos, son los que se desglosan en las tablas salariales que al presente Convenio se acompañan.
- 14.3. El recibo del salario se confeccionará detallando los conceptos fijos y variables, siendo materia de negociación de las partes, su hipotética modificación.

ARTÍCULO 15º.- SALARIO BASE

- 15.1. El Salario base será el que con tal carácter se refleja para cada categoría en las Tablas Salariales que en el presente Convenio se acompañan.
- 15.2. Durante la vigencia del convenio, el salario fijo (compuesto por salario base, complemento de antigüedad y complemento personal) se incrementará con efectos del primer mes del año natural, aplicando la tasa anual del IPC (Índice de Precios al Consumo) general en el mes de diciembre del año anterior y que se publica en enero del año de revisión.

ARTÍCULO 16º. – RETRIBUCIÓN VARIABLE

- 16.1. La retribución variable será la establecida por la Dirección de la Empresa en negociación con los Representantes de las Personas Trabajadoras en cada momento para cada uno de los colectivos.
- 16.2. Los distintos sistemas de retribución variable quedan reflejados en acta firmada con fecha 10/10/2022 por la Dirección y la Representación de las Personas Trabajadoras.

ARTÍCULO 17º. - ANTIGÜEDAD

- 17.1. El personal afectado por el presente Convenio, percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico, por cada quinquenio de servicio, con arreglo a las tablas que se adjuntan. Se comenzará a devengar al mes siguiente de su cumplimiento.
- 17.2. Premio por antigüedad
- Cuando las personas trabajadoras cumplan 25 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa percibirá una gratificación de 800 € brutos y 1 día de vacaciones adicional en el año de cumplimiento.
- Cada quinquenio adicional podrá disfrutar de 1 día adicional de vacaciones en el año de cumplimiento.
- A entrada en vigor del presente convenio se abonará dicho premio de forma retroactiva a las personas trabajadoras que hayan cumplido los 25 años de antigüedad.

ARTÍCULO 18º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

- 18.1. El personal de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose los días 15 de julio y 15 de diciembre.
- 18.2. Estas pagas se calcularán para cada persona trabajadora en función de los siguientes conceptos:
- Salario Base + Antigüedad + Complemento personal/ empresa
- 18.3. Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devenguen.

ARTÍCULO 19º.- GRATIFICACIÓN SOBRE BENEFICIOS

- 19.1. Todos los empleados de la plantilla percibirán esta gratificación en el mes de febrero, cuya cantidad resultará de aplicar la fórmula siguiente:

$$C = \frac{(2,11 \times B)}{(100 \times P)}$$

C. Cantidad bruta a percibir

B. Beneficios netos auditados

P. Nº empleados con derecho a percibir paga de beneficios (Plantilla total en el ámbito nacional de la empresa a 30 de septiembre).

- 19.2. 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, cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

Asimismo, el importe de la gratificación será proporcional al tipo de jornada.

ARTÍCULO 20º.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

La Empresa suscribirá una póliza de seguros para estos casos, consistente en lo siguiente:

- Riesgo principal: Capital de muerte por cualquier causa. Capital mínimo asegurado: 28.000 €
- Capital de muerte por accidente (adicional al garantizado por el riesgo principal). Capital mínimo asegurado: 28.000 €
- Capital de incapacidad absoluta y permanente. Capital mínimo asegurado: 40.000 €

ARTÍCULO 21º.- COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

- 21.1. En caso de enfermedad, accidente o permiso por nacimiento y cuidado de menor, la Empresa complementará las percepciones que para estos casos abona la Seguridad Social, hasta el 100% del salario que tenga asignado la persona trabajadora, entendiéndose por este, la suma de los conceptos:

Salario Base + Antigüedad + Complemento Personal

Se garantiza el cobro del 100% de las pagas extra en casos de incapacidad temporal o permiso por nacimiento y cuidado de menor

- 21.2. Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, tienen la obligación de hacer llegar a la Empresa el correspondiente parte de baja en un plazo máximo de 3 días desde su obtención.
- 21.3. En los casos de incapacidad temporal de menos de tres días de duración, deberá solicitarse la baja médica.

ARTÍCULO 22º.- SUBVENCIÓN COMIDA

- 22.1. Corresponde al empleado un importe en cheques gourmet de 10 € cuando la jornada sea igual o mayor de 8 horas. Si la jornada es inferior a 8 horas, corresponde el mismo importe en cheques gourmet cuando se realice jornada partida, con 1 hora de pausa de comida. Este importe se revisará anualmente.
- 22.2. No corresponden cheques de comida por días de jornada reducida (viernes, días previos a festivos, jornada reducida en verano), ausencias de duración igual o superior a 4 horas, festivos, vacaciones, días en los que se presente dieta o nota de gasto por representación por comida.

CAPÍTULO V

ARTÍCULO 23º.- VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

Se estará a lo establecido en el Reglamento Interno sobre viajes y desplazamientos.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO 24º.- REPRESENTANTES SINDICALES Y COMITÉ DE EMPRESA

- 24.1. Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que las personas trabajadoras afiliadas a su Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán condicionar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que se afilie o que renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.
- 24.2. En los centros de trabajo que posean un centro de trabajo, existirán tableros de anuncio en los que los Sindicatos que estén representados en la empresa, podrán insertar comunicaciones.
- 24.3. En el supuesto de que la dirección de la empresa presente ante las autoridades laborales expediente sobre regulación de empleo será preceptivo entregar en la misma fecha copia de la misma documentación a los Representantes de las personas trabajadoras en la empresa.

ARTÍCULO 25º.- CUOTA SINDICAL

- 25.1. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a la Central Sindical que ostente la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Las personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación remitirá, a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta bancaria, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.
- 25.2. La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias realizadas de los descuentos de la cuota sindical y de las personas trabajadoras a las que corresponden a los respectivos sindicatos.

ARTÍCULO 26º.- REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**26.1. FUNCIONES**

La representación de las personas trabajadoras estará asumida por los Representantes Legales las Personas Trabajadoras o el Comité de Empresa, dependiendo el número de personas trabajadoras en la Empresa cuyas FUNCIONES, serán las siguientes:

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente sobre evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, situación de la producción, ventas, programa de producción y evolución probable del empleo de la misma.
- Conocer el balance fin de ejercicio (una vez aprobado por la Junta de Accionistas), cuenta de resultados y Memoria de la Sociedad.
- Emitir informe previo sobre las decisiones a adoptar en las siguientes cuestiones:
- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Cualquier tipo de transformación que afecte al estatus jurídico de la Empresa, e incida sobre su volumen de empleo.
- Conocer todos los contratos laborales que se utilicen y obtener una copia de los que se realicen, así como las prórrogas de los mismos y los finiquitos.
- Negociar con la Dirección las condiciones generales y particulares del Convenio Colectivo.
- Conocer, trimestralmente, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que se utilicen.
- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando en su caso, las acciones legales correspondientes.
- Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o el incremento de la productividad.
- Estudiar conjuntamente con la Dirección, otras posibles vías de homologación más amplias.
- Recibir información sobre cualquier asunto de trascendencia general de la Empresa, que pudiera no estar recogido en las anteriores funciones.
- El 15 de enero de cada año, la Empresa comunicará por escrito al Comité, el Organigrama Jerárquico y Funcional de la empresa.
- Igualmente, caso de producirse modificaciones en dicho Organigrama, con posterioridad a dicha fecha, se pasará comunicación al Comité de dichas modificaciones.
- La Empresa facilitará a los Representantes legales de las personas trabajadoras o al Comité de Empresa el modelo de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Comisión Paritaria de Vigilancia, según el Artículo 58º del presente Convenio.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial un supuesto despido.
- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

26.2. ASAMBLEAS EN HORAS DE TRABAJO

El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en horas de trabajo, que serán retribuidas siempre que no excedan de un total de 4 horas al año en el que haya negociación de convenio y 2 horas cada año, dichas horas serán acumulables.

26.3. GARANTÍAS SINDICALES

- Los/las miembros/as del Comité de Empresa, contarán con las mismas garantías reconocidas por el Estatuto de los/las Trabajadores/as en su artículo 68. Asimismo, el Comité de Empresa tendrá derecho a un local para ejercer su labor que, por el momento, podrá no

ser de uso exclusivo, así como a la utilización de los tableros de anuncios existentes al efecto, a fin de posibilitar una fácil comunicación con las personas trabajadoras.

- Cada Representante Legal de las Personas Trabajadoras tendrá el crédito sindical según la Legislación Vigente, para la actividad sindical correspondiente, retribuida según lo previsto en el Artículo 68.e) Estatuto de los Trabajadores. Artículo 10.3 LOLS.
- Los Representantes de las Personas Trabajadoras dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en función de la plantilla de la empresa y según la siguiente escala:
 - Hasta 100 personas trabajadoras: 15 horas
 - De 101 a 250 personas trabajadoras: 20 horas
 - De 251 a 500 personas trabajadoras: 30 horas
 - De 501 a 750 personas trabajadoras: 35 horas
 - De 751 personas trabajadoras en adelante: 40 horas
- Que podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la Dirección Social. Toda reunión convocada por la empresa a los Representantes de las Personas Trabajadoras para cualquier asunto relacionado con su responsabilidad sindical no computará en el crédito sindical, y el periodo de preparación de plataforma de convenio tampoco computará como crédito sindical.

ARTÍCULO 27º.- CENSO DE PERSONAL

Las empresas confeccionarán un censo de personal en el que figurarán los siguientes datos, correspondientes a todas y cada una de las personas trabajadoras:

- 1) Nombre y apellidos.
- 2) Fecha de nacimiento de las personas trabajadoras.
- 3) Fecha de ingreso en la empresa.
- 4) Categoría profesional a que esté adscrito.

La empresa, dentro del primer trimestre natural de cada año, entregará dicho censo al Comité de Empresa su requerimiento.

ARTÍCULO 28º.- COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

28.1. ACUERDO GRUPO TKE A NIVEL INTERNACIONAL

Ambas partes reconocen el Comité de Empresa Europeo de TKE de nueva creación y el cumplimiento de la normativa y acuerdos allí alcanzados.

CAPÍTULO VII

ARTÍCULO 29º.- POLÍTICA DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Empresa se basa en el convencimiento de la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, que permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa, y será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de 4 años, y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo. Anualmente se podrán revisar o incorporar las acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten. A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de las acciones planificadas en el cronograma, y se elaborará un informe de seguimiento de los avances del Plan, así mismo se presentará a la dirección de la empresa y a la plantilla los resultados obtenidos.

De igual modo y de acuerdo con estos principios, la Empresa se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

ARTÍCULO 30º.- SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Se estará a lo establecido en la Política interna de Seguridad y Salud y Medio Ambiente.

30.1. ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD COMÚN

A toda persona trabajadora que tras pasar por un Tribunal Médico 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 persona trabajadora. En el caso de que la incapacidad total fuese solamente derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y la Empresa no pudiera proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, la persona trabajadora causará baja en la Empresa, indemnizándole durante la vigencia del presente convenio con la cantidad de:

- 12.120,00 € si la persona trabajadora tiene menos de 55 años.
- 10.100,00 € si la persona trabajadora tiene más de 55 años.

30.2. No se tendrá derecho a esta indemnización si la persona trabajadora rechazara el puesto que la Empresa le ofreciera, salvo que se trate de un acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora. Si como consecuencia de la revisión de su situación por mejoría la persona trabajadora se reincorporase a la Empresa, éste estará obligado a reintegrar el 75% de la indemnización.

ARTÍCULO 31º.- FORMACIÓN

- 31.1. La Empresa se compromete a continuar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con el esfuerzo formativo puesto en marcha en años anteriores, intentando abarcar la formación del Colectivo total de las personas trabajadoras de la Empresa.
- 31.2. El personal de mantenimiento y montaje de nueva incorporación recibirá obligatoriamente la formación adecuada, con el conocimiento del Comité de empresa, para garantizar la seguridad de las personas trabajadoras en la realización de sus funciones, del mismo modo que las garantías al cliente en el conocimiento de su producto.
- 31.3. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, establecido en la Legislación Vigente, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional de la Empresa.

ARTÍCULO 32º.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Las personas trabajadoras vinculadas 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 colectivo, salvo los determinados por la función profesional.

Los criterios y/o condiciones de ascenso se reflejan en los procedimientos internos de Promoción de categorías.

ARTÍCULO 33º. - TELETRABAJO

Se estará a lo establecido en la Política interna de Teletrabajo.

CAPÍTULO VIII**ARTÍCULO 34º. - PREAVISO EN CASO DE BAJA VOLUNTARIA**

- 34.1. Si la persona trabajadora deseara causar baja voluntaria en la Empresa deberá ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días, excepto cuando se trate de los Grupos Profesionales 1, 2 y 3, que deberán preavisar con una antelación mínima de un mes.
- 34.2. El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO IX

ARTÍCULO 35.- CÓDIGO DE CONDUCTA. FALTAS Y SANCIONES

35.1. Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

35.2. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

35.3. FALTAS LEVES

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

35.4. SANCIONES A LAS FALTAS LEVES

Las faltas leves serán sancionadas:

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

35.5. FALTAS GRAVES

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo

de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. La empresa establecerá mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

35.6. SANCIONES A LAS FALTAS GRAVES

Las faltas graves serán, sancionadas:

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

35.7. FALTAS MUY GRAVES

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la con-

sideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para las personas trabajadoras.

35.8. SANCIONES A LAS FALTAS MUY GRAVES

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría.
- c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- d) Despido.

35.9. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas prescribirán:

1. Faltas leves: A los diez días.
2. Faltas graves: A los veinte días.
3. Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 36º.- ABUSO DE AUTORIDAD

- 36.1. La Empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.
- 36.2. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, las personas trabajadoras perjudicadas lo pondrán en conocimiento del Comité de Empresa para que éste trámite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste y sus Representantes Legales lo pondrán en conocimiento de la Autoridad Laboral competente.

ARTÍCULO 37º.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

- 37.1. Para sancionar a una persona trabajadora será necesario la instrucción de un expediente con comunicación a la Representación de las Personas Trabajadoras. Si fuese afiliado/a a un Sindicato, la Empresa deberá cursar notificación previa al mismo.
- 37.2. La capacidad de apertura de expediente y propuesta de sanción corresponde a la Dirección de la Empresa o a quien ésta haya delegado expresamente para tal función. En los supuestos de abuso de autoridad, tal capacidad corresponde también a la Representación de las Personas Trabajadoras.
- 37.3. La imputación de falta y propuesta de sanción se convertirá en falta y en sanción efectiva o bien por aceptación expresa o tácita de la persona trabajadora, por decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos, por decisión arbitral o por sentencia firme de la jurisdicción laboral. Se entenderá aceptación tácita la no-presentación de reclamación ante la Comisión Paritaria de Conflictos o ante la jurisdicción laboral en los plazos y formas establecidos.
- 37.4. Ninguna propuesta de sanción podrá aplicarse hasta que sea firme por aceptación de las personas trabajadoras o decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos en cualquier sentido.
- 37.5. En las faltas graves o muy graves se precisará expediente contradictorio. El pliego de cargos se notificará simultáneamente a la persona afectada y a la Representación de las Personas Trabajadoras, así como a la Sección Sindical del sindicato al que pudiera estar afiliado/a. El pliego de descargos de la persona trabajadora y el informe de la Representación de las Personas Trabajadoras se emitirán en el plazo de cinco días laborables. Solo al finalizar el expediente contradictorio podrá formularse propuesta de sanción o de anulación del expediente.
- 37.6. Deberán practicarse, en el plazo de 5 días naturales, las pruebas propuestas por la persona trabajadora cuando fueran razonables. Podrá examinar la totalidad del expediente, en cualquier momento anterior a su finalización y hacer las alegaciones que estime oportunas.
- 37.7. El expediente deberá concluirse en el plazo máximo de 14 días naturales.

ARTÍCULO 38º.- PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL Y/O MOBBING

- 38.1. En línea con la recomendación de la C.E. (92/131) relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la Empresa garantiza un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.
- 38.2. Ambas partes acuerdan trabajar para conseguir un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Empresa, basando su trabajo en las líneas marco de prevención para evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones, controlar las situaciones de discriminación que se pudieran crear en el entorno, y darle soluciones satisfactorias.

CAPÍTULO X

ARTÍCULO 39º.- COMISIÓN PARITARIA DE APLICACIÓN, VIGILANCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DEL CONVENIO

Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de las personas trabajadoras en los preceptivos procesos de negociación y decisión, que establece este Convenio sobre diversas materias, así como conseguir implantar un sistema de mediación en los conflictos y desacuerdos que se base en la consecución del consenso entre las partes y evite, en la medida de lo razonable, su judicialización, se acuerda la reacción y articulación de las siguientes instancias de negociación, mediación y decisión:

Comisión Paritaria de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del Convenio

ARTÍCULO 40º.- NORMAS GENÉRICAS PARA LA COMISIÓN PARITARIA**40.1. Composición**

La composición de la Comisión Paritaria, será a partes iguales entre los miembros que designe la Dirección de la Empresa y los miembros que designe el Comité de Empresa.

La determinación del número de miembros necesarios para la Comisión, le corresponde a ésta y estará en relación con la complejidad y a las cargas de trabajo que entrañen las tareas y funciones que se vayan a desempeñar.

40.2. Información y asesoría

Con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones, la Comisión Paritaria, estará permitida la participación, con voz, pero sin voto, de los asesores sindicales que el Comité de Empresa estime necesarios. Asimismo, y con la finalidad de contar con los suficientes elementos de juicio, la Dirección de la Empresa deberá propiciar cuanta información sea necesaria.

ARTÍCULO 41º.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO**41.1. Introducción**

Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente Convenio pudieran suscitarse en el seno de la Empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen. Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en los conflictos de carácter individual, cuando las partes expresamente se someten a ello.

41.2. Ámbito Objetivo

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula, será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

- a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- b) Conflictos de interpretación o aplicación del presente Convenio.
- c) Conflictos de interpretación o aplicación de Convenios o pacto Colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de Empresa.

41.3. Sujetos legitimados

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la Legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

41.4. Órganos y procedimientos

41.4.1 Comisión paritaria del Convenio Colectivo a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, asumirá competencias en materia de resolución de conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del presente Convenio, que corresponderá a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos Intercenros.

41.4.2 El Conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma, se podrá solicitar la actuación mediadora de la

Inspección de Trabajo. La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. Esta decisión, siempre que concurran los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la negociación y adopción de acuerdos, producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

- 41.4.3 De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del Conflicto ante dicha Comisión sin que hubiera adoptado ninguna solución, ésta levantará el Acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al Instituto laboral de la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 42º.- CLÁUSULA DE ADHESIÓN A LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Ambas partes se adhieren en esta materia al acuerdo de solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid) suscrito por las Organizaciones sindicales y Empresariales más representativas.

En caso de que los efectos del conflicto laboral afecten exclusivamente a una Comunidad Autónoma, los partes se remitirán a los Organismos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, existentes en cada Comunidad Autónoma.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

ARTÍCULO 43º.- COMISIÓN PARITARIA

Cualquier discrepancia que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio, o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen en plantear éstas, previamente a cualquier otra acción, ante la Comisión Paritaria que estará compuesta por los siguientes:

Por la Dirección:

- * D. Andrés Rubio Palacios
- * D^a. Sonia Andrés Castillo

Por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras

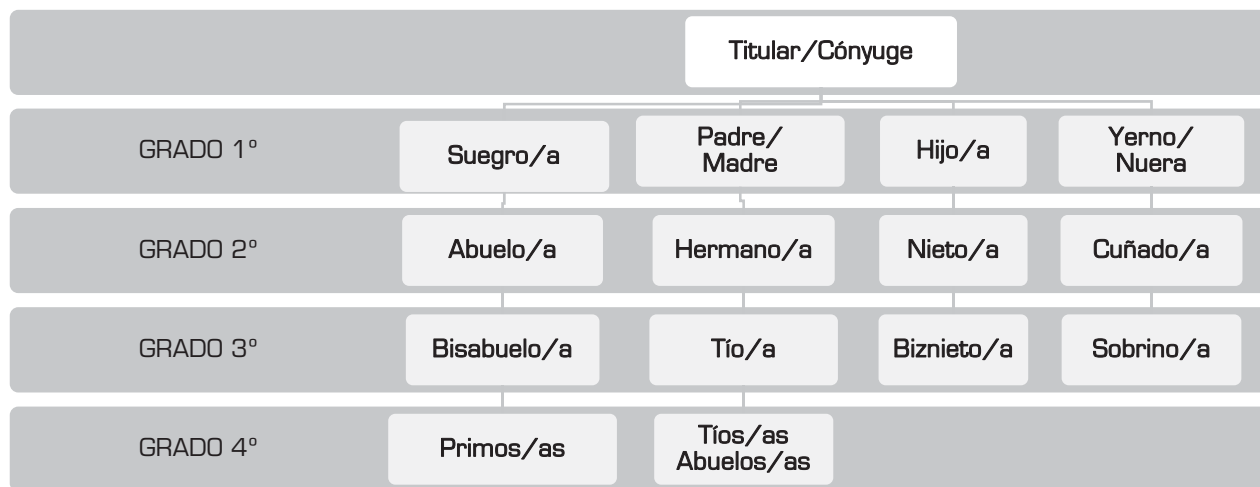
- * D^a. Sonia Fernández Sánchez
- * D. Francisco Javier Maldonado Espejo

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO ANUAL	QUINQUENIO
1	Dirección	1.1	Dirección General	29.622,50	35,78
		1.2	Dirección departamentos	29.622,50	35,78
2	Jefes admtivos y organización	2.1	Supervisor/coordinador equipos	24.859,17	32,56
3	Responsable de área	3.1	Responsable área	22.413,28	29,97
4	Empleado estructura	4.1	Oficial 1ª Admtvo	20.036,94	27,94
		4.2	Oficial 2ª Admtvo	20.036,94	27,94
		4.3	Aux. admto, Agente CC	18.446,18	26,12
5	Operario	5.1	Oficial 1ª	18.641,20	26,72
		5.2	Oficial 2ª	18.641,20	26,72
		5.3	Oficial 3ª	17.321,45	25,81
		5.4	Especialista	17.321,45	25,81
		5.5	Peón	17.321,45	25,81
6	Comercial	6.1	Comercial senior	20.036,94	27,94
		6.2	Comercial junior	20.036,94	27,94

ANEXO 2
GRADOS DE CONSAGUINIDAD



(03/21.753/22)

