

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 5 de enero de 2026, 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 Elevator Manufacturing Spain, S. L. U. (provincia de Madrid) (código número 28015092012010).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa TK Elevator Manufacturing Spain, S. L. U. (provincia de Madrid), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 8 de octubre de 2024; 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 artículo 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 5 de enero de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**TK ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN, S.L.U.
CONVENIO COLECTIVO PARA SU CENTRO DE MADRID.**

AÑOS: 2024-2026

CAPÍTULO PRIMERO

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO PERSONAL.

- 1.1 El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda la plantilla de la Empresa TK Elevator Manufacturing Spain S.L. adscrita a su Centro de Trabajo de Móstoles.
- 1.2 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 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 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.
- 1.4 El Complemento de Mayor Dedicación que percibe un trabajador, por el especial carácter de sus funciones, por el nivel de responsabilidad, por su calificación profesional específica, o por cualquier otra razón, en ningún caso, podrá absorber el incremento fijado por la dirección para él

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a la Comunidad Autónoma de Madrid.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, cualquiera que sea la fecha de publicación en el BOCAM, siendo su vigencia desde el 1.01.2024 hasta el día 31.12.2026, 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 Los derechos y condiciones económicas reconocidas y acordadas en el presente Convenio, constituyen un todo indivisible y una mejora en relación con lo previsto en la Legislación Laboral y, en consecuencia, no resultarán afectadas por cualquier modificación que se produzca en ésta, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.
- 4.2. A efectos de su aplicación práctica, todas las condiciones serán consideradas globalmente y por un período anual.

En aquellos supuestos en 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 su redacción en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose mientras tanto las condiciones y situaciones pactadas en el Convenio Colectivo en vigor.
- 4.3 Ningún trabajador de TKEMS, regido por este convenio, podrá percibir un salario anual inferior de lo establecido en tablas salariales reflejadas en este convenio colectivo.

- 4.4 Cualquier trabajador podrá adherirse al régimen de tablas salariales de convenio, previa solicitud a la dirección de Recursos Humanos, con todos los derechos y garantías laborales con respecto al resto de trabajadores, teniendo que percibir todos los conceptos variables que le correspondan según su grupo profesional o categoría.

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 5º.- JORNADA.

Se pacta 1.745 horas efectivas para el año 2024 y 1.737 horas efectivas para los años 2025 y 2026, todas ellas distribuidas según los calendarios anuales compensados y pactados que se reflejan en el anexo correspondiente.

ARTÍCULO 6º.- CALENDARIO LABORAL.

- 6.1. Antes del primero de enero de cada año, la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con la Representación de las trabajadoras y trabajadores, elaborará el calendario laboral para el año siguiente, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales, puentes y los días laborables de vacaciones definidas en el art. 7
- 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.- VACACIONES ANUALES.

- 7.1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente. Los que cesen o ingresen dentro del citado período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.
- 7.2. Todos los operarios/as por cada día de vacaciones que disfruten, percibirán una retribución ese mes igual al valor de la prima con el rendimiento habitual multiplicado por el número de horas de ausencia por vacaciones.
- 7.3. Para el disfrute de las vacaciones se podrá realizar una propuesta conjunta de la sección, departamento o grupo de trabajadores con similares funciones a la Dirección de la empresa que tendrá que cubrir las necesidades del departamento. Si no fuera posible, el disfrute de las vacaciones sería con el siguiente criterio: El período estival corresponde desde el 01/06 al 30/09 por lo tanto el disfrute de las vacaciones sería 5 días laborables fuera del período estival y 17 dentro del período estival debiendo quedar cubiertas las necesidades del departamento durante ese período. Para el disfrute de los 5 días de vacaciones fuera del período estival se debe avisar a la empresa con un plazo mínimo de un mes, para el disfrute de los 17 días dentro del período estival se debe avisar a la empresa con un mínimo de dos meses.
- 7.4. En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de sustitución por compensación económica, ni supondrá la realización de una jornada anual menor que la pactada.
- 7.5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad laboral derivada del embarazo, parto o lactancia natural con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto aunque haya terminado el año natural que corresponda. En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una

vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 8º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El personal de TK ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN, S.L., 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 o pareja de hecho:

- a) La trabajadora o trabajador, 18 días naturales, desde el primer día de ausencia en el trabajo.
- b) De padres, madres, hermanos/as o hijos/as, o afines, el día de la boda.

8.2 Por divorcio o separación de la trabajadora o trabajador:

- Dos días hábiles.

8.3 Por fallecimiento:

- a) 1º grado de consanguinidad y afinidad, cuatro días naturales, de los cuales al menos dos laborables.
 - b) 2º grado de consanguinidad y afinidad dos días laborables.
 - c) 3º grado de consanguinidad y afinidad el día del sepelio, dentro y fuera de la provincia.
- Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, para los apartados a y b, se ampliará dos días laborables más.
 - Si el hecho causante ocurre cumplido un 75% de la jornada laboral o una vez terminada la jornada, empezará a contar desde el día siguiente.

8.4 Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- 5 días laborables

8.5 Por intervención quirúrgica sin internamiento de 1er grado de consanguinidad y afinidad, visitas a urgencias o pruebas hospitalarias o especialistas que precisen de acompañamiento por prescripción facultativa:

- El día del hecho causante.
- En el supuesto de que el hecho causante tenga lugar por la tarde, el permiso reconocido en el presente artículo se disfrutará el día siguiente, excepto las personas que tengan turno de tarde o de noche.

8.6 Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

- Por horas equivalentes hasta cuatro días al año.

8.7 Por maternidad/paternidad natural o adoptiva:

- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

8.8 Por traslado de domicilio:

- Un día laborable.

8.9 Por citación oficial y/o judicial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables, mediante presentación de citación:

- El tiempo indispensable.
- 8.10 Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional reconocido:**
- El tiempo indispensable.
- 8.11 Por asistencia a consulta médica de la S.S. o sanidad privada, debidamente justificada:**
- El tiempo indispensable.
- 8.12 Por acompañamiento de hijos/as menores de 14 años a consulta de S.S. o sanidad privada, siempre que el padre y la madre trabajen. Igualmente para padres/madres impedidos/as y/o mayores de 70 años. Todos los supuestos siempre debidamente justificados.**
- El tiempo indispensable
- 8.13 Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal derivado del desempeño de un cargo público y/o electo. Asistencia a tribunales y comisarias previa citación. Asistencia a tribunales de exámenes y oposiciones con nombramiento del órgano convocante:**
- El tiempo indispensable.
- 8.14 En caso de fallecimiento de una compañera/o, o de sus padres/madres, cónyuge o hijos/hijas, hermanos/hermanas:**
- Podrá asistir al sepelio una comisión compuesta por un máximo de cinco personas, que contarán con permiso retribuido por esta circunstancia.
- 8.15 De lactancia/cuidado del lactante:**
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla diez meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
 - Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.
 - La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- Las horas de lactancia podrán acumularse en jornadas completas, correspondiendo a cada uno de los progenitores 15 días laborables.
- La acumulación en jornadas completas será independiente del tipo de jornada, no pudiendo ampliarse el número de días de permiso en aquellos casos de jornadas a tiempo parcial o reducciones de jornada.
- Además, el citado permiso deberá disfrutarse de forma ininterrumpida. El permiso de lactancia, se podrá coger durante los doce meses siguientes al nacimiento u adopción del menor, independientemente de si se han usado las semanas restantes del permiso de nacimiento después de las obligatorias por la ley, debiendo las personas trabajadoras ponerlo en conocimiento de la empresa con al menos 15 días de antelación a la fecha del disfrute.

- Tendrán la consideración de consulta médica de especialista, la asistencia a sesiones de preparación y ayuda al parto.
- 8.16 De concurrir circunstancias excepcionales que a juicio del interesado o del Comité de Empresa, pudieran hacer insuficientes, en algún caso, los días de permiso previstos para cada supuesto o en caso de supuestos distintos a los aquí contemplados, la Empresa podrá autorizar la ampliación de dichos períodos, o la concesión de soluciones alternativas por el tiempo que juzgue necesario en cada caso particular y en función de las circunstancias concurrentes.**
- 8.17 Renovación del DNI/Pasaporte para todo/a trabajador/a.**
En el caso de pasaporte solo por motivos de trabajo
- El tiempo indispensable.
- 8.18 Asistencia a plenos ordinarios de Comité de Empresa por parte de la plantilla.**
- El tiempo indispensable
 - Podrán asistir un máximo de dos trabajadores/as a cualquier pleno Ordinario del Comité de empresa, previa solicitud al Comité y al departamento de RR.HH.
- Los asistentes sin voz ni voto podrán presenciar el desarrollo de un plenario, dentro del foro del propio Comité.
- 8.19 Días de Asuntos propios.**
- A partir del 1 de enero de 2025, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dispondrán de 2 días laborables de libre disposición.

ARTÍCULO 9º.- PERMISOS SIN RETRIBUIR.

- 9.1** Cuando por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o que curse estudios académicos, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, diaria o semanal, hasta un máximo del 50% con un descuento salarial proporcional a la reducción de jornada obtenida.

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.

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.

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

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que

esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

En todo este apartado debe tenerse en cuenta el acuerdo de Igualdad firmado por la empresas y las Federaciones Sindicales y adaptarse sus mejoras a este acuerdo.

- 9.2** Todo trabajador/a afectado/a por éste convenio tendrá derecho a una jornada al año que podrá ser recuperada diariamente, en aumento de su jornada, hasta su total compensación bajo acuerdo de su responsable.

ARTÍCULO 10º.- EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, considerando solo a los efectos de notificación como forzosas, las excedencias por custodia de familiares o hijos/as.

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 notificado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador/a 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/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores/as 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.

La excedencias voluntarias cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, en los supuestos donde no derive de una custodia, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por cualquier sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, 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/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 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.

Asimismo podrán notificar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean, la trabajadora o trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar.

El uso de una excedencia, sea voluntaria (por custodia) o forzosa, será fijada por el trabajador/a y notificada por escrito a la empresa, que dará un acuse de recibo de la misma.

Para el uso de una excedencia voluntaria (sin custodias), el trabajador/a deberá formularla por escrito y presentarla a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla y la Empresa también dará recibo de la presentación. La concesión de la excedencia voluntaria (sin custodias) por parte de la Empresa, se efectuará también en comunicación escrita.

En los casos de excedencia voluntaria por custodia, la reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la Empresa con 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.

En los supuestos de excedencias voluntarias (sin custodia), 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 misma.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

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.

ARTÍCULO 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señale la Legislación Vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador, salvo que se trate de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso, serán de prestación obligatoria.
2. La determinación del carácter de fuerza mayor de las horas extraordinarias se efectuará en cada caso por la Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia, que estará integrada por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros de la Dirección y que tendrá como función, además de la anteriormente reseñada, el análisis de las horas extraordinarias realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formalización de propuestas para su reducción o supresión. Esta Comisión se reunirá mensualmente, debiendo ser fijos, al menos, un miembro del Comité y uno de los vocales que actúe en nombre de la Dirección.
3. El derecho a compensación económica específica por realización de horas extraordinarias será incompatible con la percepción de pluses de mando, disponibilidad, complementos de puesto y CMD, complemento mayor dedicación o, en general, con cualesquiera otros complementos salariales o extra-salariales que se perciban en razón a una no sujeción específica a un horario rígido preestablecido, o a la imposibilidad de constreñir a este la realización de un trabajo o función.
4. Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fuesen necesarias realizar dentro de los límites legales, se compensarán en metálico, salvo aquellas que por acuerdo entre la dirección de la Empresa y la trabajadora o trabajador se pactara su disfrute en descanso. Asimismo, toda hora extraordinaria que supere los límites legales se compensará únicamente con su disfrute en descanso.
5. Toda hora extraordinaria deberá haber sido previamente autorizada por la Comisión de Seguimiento de las mismas, sin que en ningún caso pueda autorizarse ni consiguientemente compensarse con arreglo al presente régimen, fracciones de tiempo inferiores a media hora
6. En caso de discrepancias por parte del trabajador/a acerca del carácter de fuerza mayor de las horas extraordinarias, que en un momento dado debiera realizar y de su consiguiente obligatoriedad, se estará a lo que para este supuesto determine la Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia.

8. Durante el tiempo de descanso compensatorio que pudiera proceder por realización de horas extraordinarias (de haberse acordado esta fórmula de compensación entre Empresa y trabajador), se percibirá en concepto de prima el rendimiento medio obtenido en el mes inmediato anterior a aquel en que tuviera lugar el descanso, sin que proceda en dicho mes descuento alguno por esta circunstancia de la Prima de Asistencia y Puntualidad.
9. Las puntas de trabajo que puedan surgir en un momento dado, se intentarán abordar dando carácter preferente a la contratación de personal eventual, de tal manera, que se recurra a la realización de horas extraordinarias después de haber analizado previamente dicha posibilidad y su conveniencia.
10. Dado el especial carácter de sus funciones y del espíritu de responsabilidad que ha de caracterizarle, el personal comprendido en las Tablas 1 y 2 del presente Convenio, queda excluido del régimen de compensación económica específica de realización de horas extraordinarias, al contemplarse esta eventualidad, en la globalidad de su emolumentos tal y como hasta ahora ha venido sucediendo.

La compensación económica de las horas extras será con el siguiente criterio:

- Las horas extras efectuadas de lunes a viernes se abonaran al valor de 155.45% de la hora normal.
- Las horas extras efectuadas en sábados y días recuperados, se abonaran con un 10% más del valor de la hora extra.
- Las horas extras efectuadas en Domingos y festivos se abonaran con un 20% más del valor de la hora extra.

La compensación en descanso de las horas extras será con el siguiente criterio:

- Cuando por acuerdo entre empresa y trabajador/a, las horas extraordinarias fueran compensadas por descanso, éste se disfrutara a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria, ó 2 horas, cuando se hubieran realizado en días no laborables.

El personal que percibe el CMD (Complemento de mayor dedicación), si por causas especiales tuviesen que trabajar Sábados, días recuperados, Domingos y/o festivos, este colectivo disfrutará el tiempo en descanso con el criterio del acuerdo de flexibilidad.

CAPÍTULO TERCERO

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 12º.- SUELDOS Y JORNALES.

Los salarios del personal estarán constituidos por los siguientes conceptos:

- a) **Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa.**
- b) **Primas e Incentivos.**
- a) **Antigüedad.**
- b) **Complemento de mayor dedicación.** El Complemento de Puesto de Mayor Dedicación que por la naturaleza de la función y nivel de responsabilidad corresponda a las personas comprendidas en la presente Tabla, será, como máximo, el 20 por 100 del sueldo total que tengan asignado, como regla general.

Los valores resultantes para los indicados conceptos, son los que se desglosan en las tablas salariales que al presente Convenio se acompañan.

RECIBO DEL SALARIO. El recibo del salario se confeccionará detallando los conceptos fijos de los variables, siendo materia de negociación de las partes, su hipotética modificación.

En el recibo salarial, se liquidarán mensualmente (meses naturales) los conceptos de: **Salario, Antigüedad, Jefe/a de Equipo, Locomoción, Plus Asistencia**, mientras que los conceptos variables se liquidan a partir del día 16, hasta el día 15 del mes siguiente, siendo los más frecuentes: **Primas, Turnos, Peligrosidad, Toxicidad, Dietas, Kilómetros, Ayuda Comida, Gastos, etc.** Siendo el día de cobro para toda la plantilla el último día laborable del mes.

ARTÍCULO 13º.- SUELDO BASE.

El sueldo base de cada trabajador/a, será el que con tal carácter se refleja para cada categoría en las Tablas Salariales que en el presente Convenio se acompañan. Esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

- **Antigüedad, Pluses de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad y Nocturnidad.**

El cálculo del Plus de Jefe/a de Equipo, 10,72 € para el 2024, 11,10 € para el 2025 y 11,49 € para el 2026 Este plus no tiene consideración de plus de mando.

El concepto de jefe de equipo de mano de obra directa o indirecta, es el trabajador/a procedente de un grupo profesional que, efectuando trabajo manual o administrativo, asume el control de un grupo de oficiales, técnicos administrativos, especialistas, etc.

ARTÍCULO 14º.- PRIMAS

1.º- M.O.D.

La prima del personal de mano de obra directa se abonará de acuerdo con los valores de las tablas que figuran a continuación:

TABLA DE PRIMAS M.O.D. 2024 - MADRID

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
100	0,10
101	0,10
102	0,17
103	0,26
104	0,35
105	0,44
106	0,53
107	0,60
108	0,70
109	0,78
110	0,87
111	0,96
112	1,05
113	1,09
114	1,12
115	1,12
116	1,13
117	1,13
118	1,14
119	1,17
120	1,17
121	1,17
122	1,19
123	1,23
124	1,26
125	1,27
126	1,31
127	1,35
128	1,37
129	1,41
130	1,42
131	1,45
132	1,49
133	1,53

TABLA DE PRIMAS M.O.D. 2025 - MADRID

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
100	0,10
101	0,10
102	0,17
103	0,27

TABLA DE PRIMAS M.O.D. 2025 - MADRID

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
104	0,36
105	0,46
106	0,55
107	0,62
108	0,72
109	0,81
110	0,90
111	1,00
112	1,08
113	1,13
114	1,16
115	1,16
116	1,17
117	1,17
118	1,18
119	1,21
120	1,21
121	1,21
122	1,23
123	1,27
124	1,31
125	1,32
126	1,36
127	1,39
128	1,42
129	1,46
130	1,47
131	1,51
132	1,54
133	1,58

TABLA DE PRIMAS M.O.D. 2026 - MADRID

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
100	0,10
101	0,10
102	0,18
103	0,28
104	0,37
105	0,48
106	0,57
107	0,64
108	0,75
109	0,84
110	0,93
111	1,03
112	1,12
113	1,17
114	1,20
115	1,20
116	1,21
117	1,21
118	1,22
119	1,25
120	1,25
121	1,25
122	1,28
123	1,31
124	1,35
125	1,37
126	1,40
127	1,44
128	1,47
129	1,51

TABLA DE PRIMAS M.O.D. 2026 - MADRID

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
130	1,52
131	1,56
132	1,60
133	1,64

2.º- M.O.I.

Esta prima será de aplicación al personal de mano de obra indirecta. y su importe se calculará con arreglo a la tablas que figuran a continuación:

PRIMA INDIRECTA 2024 - MADRID

COEFICIENTE	EUROS/HORA
1,00	1,08
1,10	1,19

PRIMA INDIRECTA 2025 - MADRID

COEFICIENTE	EUROS/HORA
1,00	1,12
1,10	1,23

PRIMA INDIRECTA 2026 - MADRID

COEFICIENTE	EUROS/HORA
1,00	1,16
1,10	1,28

NOTA:

El coeficiente 1,10 se aplicará a criterio del responsable de la sección, como consecuencia de justificar una mayor retribución al rendimiento y colaboración en el trabajo.

3.º- CARENIA DE INCENTIVO.

Se aplicará de acuerdo con los valores que figuran en las tablas siguientes:

CARENIA DE INCENTIVO 2024 - MADRID

TABLA	EUROS/HORA
(A)*	0,25
(B)	0,94

CARENIA DE INCENTIVO 2025 - MADRID

TABLA	EUROS/HORA
(A)*	0,26
(B)	0,97

CARENIA DE INCENTIVO 2026 - MADRID

TABLA	EUROS/HORA
(A)*	0,27
(B)	1,00

NOTA:

La tabla (A) sólo será de aplicación en caso de fuerza mayor.

ARTÍCULO 15º.- ANTIGÜEDAD.

El personal afectado/a por el presente Convenio, percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico, por cada cuatrienio de servicio, equivalente al **4,5% del sueldo base** correspondiente a la categoría en que esté clasificado con arreglo a las Tablas salariales reflejadas en este convenio; comenzando a devengarse cada cuatrienio el 1 de enero de cada año, para el personal que haya ingresado en el primer semestre del mismo.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria, excepto en las que sean por custodia de familiares o hijos/as.

ARTÍCULO 16º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Los/las trabajadores/as, percibirán dos pagas extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose los días 15 de julio y 15 de diciembre, para toda la plantilla.

Estas pagas se calcularán para cada trabajador/a en función de los siguientes conceptos:

- **Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa + Antigüedad.**

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

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado/a por este convenio percibirá en la nómina de marzo una gratificación extraordinaria de:

- Año 2024: 800 €
- Año 2025: 1.000 €
- A partir del año 2026 el importe de esta paga quedará fijado en 1.200 €

El periodo de devengo de esta gratificación será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al percibo de la misma y se cobrará íntegramente con independencia del porcentaje de ocupación en los supuestos de reducción de jornada.

Además, el personal afectado/a por este convenio percibirá en la nómina de septiembre una gratificación extraordinaria consistente en:

- **29 días** para el 2024
- **30 días** a partir del 2025

Se abonarán sobre la base de la suma de los siguientes conceptos:

Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa .

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

ARTÍCULO 17º.- COMPLEMENTO PAGAS EXTRAS-OPERARIOS/AS.

Este concepto queda establecido con la media de la prima del año o complemento de mayor dedicación

ARTÍCULO 18º.- PLUSES DE TURNICIDAD, NOCTURNIDAD, RELEVO Y JORNADAS ESPECIALES.

Todos/as los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio y durante la actual normativa de jubilación (65 años cumplidos para el 100 % de jubilación), quedarán exentos/as de realizar jornadas o turnos nocturnos, si así lo deciden, cuando: tenga menos de 20 años de edad o tengan más de 60 años de edad.

Según recomendación de la Organización Mundial de la Salud, siempre que sea posible, no se mantendrá a ningún/a operario/a en horario nocturno más de 10 años consecutivos.

TURNOS.

1. El personal que estando trabajando a turno realice su jornada dentro del **turno de tarde**, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de:

- 14,27 € para el 2024
- 14,77 € para el 2025
- 15,29 € para el 2026

2. El personal que realice su jornada durante el **turno de noche**, además del plus de nocturnidad, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de:

34,01 € para el 2024
35,20 € para el 2025
36,43 € para el 2026

3. El personal que eventualmente pueda quedar adscrito/a a régimen de dos o tres turnos, percibirá además de los anteriores pluses de tarde y noche, cuando correspondan, un **plus de relevo** por cada jornada efectiva de trabajo en dicho régimen, la cantidad de:

17,70 € para el 2024
18,32 € para el 2025
18,96 € para el 2026

4. Todo el personal adscrito al régimen de turnos, percibirá por **concepto de solape** una retribución de:

4,17 € para el año 2024
4,32 € para el año 2025
4,47 € para el año 2026

NOTA: Esta cantidad ya está reflejada en el punto 3.

5. El personal adscrito al turno partido de logística de 8:00 a 17:30 h. percibirán:

103 € para el 2024
106,50 € para el 2025
109,76 € para el 2026

6. Anualmente, de acuerdo con el Comité y con los/las trabajadores/as implicados/as, la Empresa confeccionará la relación de trabajadores/as adscritos/as al régimen de turnos, percibiendo este colectivo la cantidad establecida para el plus de relevo. Todo trabajador que no estando en la lista empiece a turnar quedará adscrito a la lista a partir de ese momento y hasta final de año, con las mismas condiciones que el resto de trabajadores. Cualquier departamento que quiera realizar un turno de tarde o de noche tendrá que garantizar la realización de dicho turno y su carga de trabajo como mínimo para un mes.

7. Se entenderán a estos efectos por horas nocturnas las comprendidas entre las 22,00 horas de un día y las 6,00 horas del día siguiente.

8. El personal que estando trabajando a turnos realice su jornada dentro del **turno de noche**, percibirá por cada hora efectiva de trabajo, en concepto de **plus nocturnidad**, la cantidad correspondiente de acuerdo con el Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 19º.- PRIMA DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Este concepto queda establecido en la cantidad de 40 €.

Este concepto lo percibirán solo aquellos/as trabajadores/as que no hayan tenido a lo largo del mes de que se trate, más de dos faltas de puntualidad, tanto a la entrada como a la salida, ni más de 3 horas de absentismo en el mes, ya sea justificada o no.

A los efectos de cobro de esta prima, se considerarán faltas de puntualidad en la entrada sólo aquellas que rebasen el margen de cortesía (cinco minutos diarios, un máximo de tres días al mes), que en la actualidad viene aplicándose. Antes de aplicar esta fórmula, se analizarán los casos que hubiera con el Comité de Empresa.

No se computarán a efectos de descuento los permisos que se recuperen con autorización de la Empresa. Esta prima no será de aplicación a las personas que hagan uso del horario flexible.

ARTÍCULO 20º.- LOCOMOCIÓN.

Todo/a trabajador/a, cuyo domicilio esté ubicado a una distancia superior a (1) Km. de su centro de trabajo, percibirá el importe del «bono transporte», en función del tipo de bono, necesario en cada caso.

CAPÍTULO CUARTO**AYUDAS POR VEHÍCULO****ARTÍCULO 21º.- AYUDA DE VEHÍCULO.**

Kilometraje. En aquellos desplazamientos por cuenta de la Empresa, que deban realizarse con vehículo propio, se abonará al interesado/a la cantidad de **0,49 €/Km.** recorrido. Este importe se revisará todos los años, de acuerdo al siguiente criterio:

- El 50 % en función del IPC y el otro 50%, en función de la variación en más o en menos que experimente anualmente los precios de la gasolina. (Referencia en ambos casos del año anterior).

CAPÍTULO QUINTO**FONDO SOCIAL****ARTÍCULO 22º.- FONDO SOCIAL.**

El Fondo Social administrado por el Comité se fija para el periodo 2024/2026 **12.000,00 €** anuales, que se distribuirá a criterio del Comité en los siguientes conceptos:

a) Ayuda por hijos/as y personas con discapacidad	-----
b) Ayuda de estudios	-----
c) Actividades Socio Culturales.....	-----
d) Comité de Empresa.....	-----
• TOTALES.....	<u>12.000,00€ c/año.</u>

ARTÍCULO 23º.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

La Empresa suscribirá una póliza de seguros para estos casos, consistente en los siguientes capitales:

PERIODO: 2024/2026 (*)

- a) **20.000 € en el caso de fallecimiento por causas naturales.**
- b) **35.000 € en caso de fallecimiento por accidente.**
- c) **40.000 € en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.**

Estas cantidades serán revisadas conforme a la póliza de seguros colectiva vigente en cada momento.

ARTÍCULO 24º.- SUBVENCIÓN COMIDA.

Aquellos/as trabajadores/as, que bien por tener que formar parte del plan de flexibilidad en días determinados, o por prestar sus servicios en régimen de jornada partida o prolongar su jornada, tuvieran que trabajar por la tarde, percibirán en concepto de subvención de comida, la cantidad de **10 €** en concepto de cheque gourmet.

El personal que presta sus servicios a jornada continua y eventualmente tenga que trabajar en jornada partida por indicación de la Dirección de la Empresa, percibirá **10 €** en compensación de ayuda a comida. Esta cantidad será aplicable desde la fecha en que se produzca la firma del presente convenio.

ARTÍCULO 25º.- COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MATERNIDAD O PATERNIDAD

En caso de enfermedad, accidente o maternidad, la Empresa complementará las percepciones que para estos casos abona la Seguridad Social, en las siguientes cuantías:

- Hasta el 100% del salario que tenga asignado la trabajadora o trabajador, entendiéndose por éste, la suma de los conceptos:
 - **Salario Base + Plus Convenio + Complemento Empresa + Promedio de Prima + Antigüedad.**

Todo trabajador/a en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral, tiene la obligación de hacer llegar a la Empresa el correspondiente parte de baja en un máximo de tres días siguiente de su obtención.

En los casos de baja de menos de tres días de duración, deberá pedirse al médico correspondiente el parte de baja y alta o en su defecto el justificante emitido por el mismo.

CAPÍTULO SEXTO**DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN LA EMPRESA****ARTÍCULO 26º.- COMITÉ DE EMPRESA.**

La representación de los/las trabajadores/as en TK ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN, S.L., estará asumida por el Comité de Empresa y la representación la tendrán un/una Presidente y un/una Secretario/a, y cuyas FUNCIONES, serán las siguientes:

1. 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.
2. Conocer el balance fin de ejercicio (una vez aprobado por la Junta de Accionistas), cuenta de resultados y Memoria de la Sociedad.
3. Emitir informe previo sobre las decisiones a adoptar en las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquellas.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Cualquier tipo de transformación que afecte al estatus jurídico de la Empresa, e incida sobre su volumen de empleo.
4. 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.
5. Negociar con la Dirección las condiciones generales y particulares del Convenio Colectivo.
6. 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.
7. 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.
8. Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o el incremento de la productividad.
9. Estudiar conjuntamente con la Dirección, otras posibles vías de homologación más amplias.
10. Recibir información sobre cualquier asunto de trascendencia general de la Empresa, que pudiera no estar recogido en las anteriores funciones.
11. 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.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ

El comité de empresa, estará constituido por el número de integrantes a que se refiere el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores o Trabajadoras, en función de la plantilla del mismo, salvo que se pacte otra composición diferente.

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 uno de los otros dos años restantes, dichas horas serán acumulables.

DELEGADAS O DELEGADOS SINDICALES.

Las Centrales Sindicales con representación en la Empresa tendrán derecho a nombrar a un Delegadas o Delegados Sindicales, con las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

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 los/las trabajadores/as.

Cada componente del Comité de Empresa, contará con 40 horas mensuales para realizar la actividad sindical correspondiente, retribuida según lo previsto en la Legislación Vigente, que podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la Dirección Social.

CUOTAS SINDICALES.

A solicitud de los trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los/las trabajadores/as interesados/as en la realización de tal operación, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección, expresando con claridad la orden de descuento, la Central o sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. Esta solicitud, podrá ser revocada individualmente y por escrito en cualquier momento, al Delegado o delegada Sindical de la Central correspondiente.

ARTÍCULO 27º.- COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO.

Los/las componentes de este Comité Europeo, tienen las competencias reconocidas en la Directiva Comunitaria de referencia 38/2009, de fecha 06 de mayo de 2009, ratificada por el acuerdo suscrito entre la Dirección de Thyssen A.G. y el Comité de Empresa de ThyssenKrupp A.G. con la firma del Reglamento Interno de fecha 6 de noviembre de 2008

Se actualizará el texto tan pronto se defina el nuevo Comité Europeo y su reglamento una vez finalizado el nuevo acuerdo como consecuencia de la venta del segmento de elevator y la obligación de la creación de un nuevo comité de empresa europeo para estas empresas

27.1 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.

27.2 Acuerdo TKE a nivel nacional

Ambas partes reconocen los acuerdos de ámbito estatal con las federaciones sindicales de CC.OO. y UGT, y el cumplimiento de los acuerdos allí alcanzados.

CAPÍTULO SÉPTIMO**SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE****ARTÍCULO 28º.- PRINCIPIOS GENERALES.**

Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la salud y Seguridad laboral en el trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así las posteriores normas, que al amparo de esta ley se desarrollen.

Todas las trabajadoras o trabajadores de la Empresa son objeto y sujeto de la salud laboral y la seguridad, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud Laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de las tareas a realizar.

Corresponde a la Dirección, la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la Empresa en la realización de la mejora de la Salud Laboral y, con la cooperación y participación de las trabajadoras o trabajadores y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes. Asimismo, será responsable y garantizará la salud y seguridad de las trabajadoras o trabajadores de las contratas, bien por sus medios o exigiendo a las empresas que le trabajan, unos medios de seguridad y protección para dichos trabajadores/as equiparables a los suyos.

ARTÍCULO 29º.- COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.

Este Comité estará compuesto por 6 miembros/as, de los cuales, el 50% estará formado por los/las representantes de los trabajadores/as y el otro 50% por representantes de la Dirección.

Como mínimo, una vez al mes celebrarán reunión, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera. En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, las Delegadas o Delegados Sindicales.

Asimismo, podrá participar personal técnico sobre seguridad de la Empresa, trabajadores/as de la empresa o personal técnico en prevención ajeno a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

Serán competencias de dicho Comité las incluidas en el Art. 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Este comité tendrá las siguientes competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

29.1 DELEGADAS O DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Las Delegadas o delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las Delegadas o delegados de Prevención serán designados por y entre los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Serán competencias y facultades del Delegado/a de Prevención, las incluidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

29.2 REGLAMENTO COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

- 29.2.1** El presente reglamento se acuerda al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y concretamente en su artículo 38.2, que prevé la adopción por el propio C.S.S. y M.A. de sus normas de funcionamiento.
- 29.2.2** Dada su calidad de órgano paritario y colegiado de participación, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y con representación de ambas partes.
El cargo de la Presidencia recaerá en un/una representante de la Empresa y la Secretaría, en uno/una de las Delegadas o Delegados de Prevención, a propuesta de las partes respectivas.
- 29.2.3** El C.S.S. y M.A. como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de Prevención en la Empresa y especialmente en las siguientes cuestiones:
- a) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
 - b) La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
 - c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
 - d) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
 - e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad.
 - f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
 - g) La designación por el empresario de trabajadores para ocuparse de funciones preventivas, la determinación de dichas funciones o la evaluación de su cumplimiento.
 - h) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el art. 22.4, de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - i) Cualesquiera otras medidas relacionadas con la organización de la prevención por la Empresa.
 - j) Por el acuerdo entre las partes, podrá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.
- 29.2.4** Para el ejercicio de sus funciones el C.S.S. y M.A. tiene las siguientes competencias y facultades:
- a) Realizar las visitas a los puestos de trabajo que considere oportuno con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
 - b) Conocer toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
 - c) Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
 - d) Conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención.
 - e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.
 - f) Promover y participar en investigaciones de forma paritaria sobre:
 - Evaluación y control de riesgos.
 - Incidencia de daños derivados del trabajo.

- Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
 - El control del cumplimiento de las Normas y Reglamentaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.
- g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre el riesgo y daño.
- h) Promover la participación y la colaboración de los/las trabajadores/as en la prevención de riesgos, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- i) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.
- j) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros acompañándola durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas, a dichas inspecciones asistirán las dos partes representadas en el C.S.S.
- k) Vigilar y hacer cumplir las normas y medidas de seguridad propias de la Empresa, como las reglamentadas, a todas las subcontratas que trabajen con esta Empresa.
- l) Recibir de la empresa información y documentación por escrito sobre las iniciativas y solicitudes de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medio ambiental. Tendrán derecho a asistir a las auditorías realizadas a la empresa con relación a la obtención de certificados relacionados con el medio ambiente.
- m) La empresa facilitará un listado con todas las sustancias que mediante su uso, presencia o manipulación, pudieran ser peligrosas tanto para el medio ambiente como para la salud de los trabajadores/as.
- n) Recibir la información acerca del plan de gestión de residuos y de las empresas exteriores que participan en él, si las hay y cuál es el papel que desempeñan
- o) Derecho de acompañamiento a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudiera visitar la empresa.

29.2.5 FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA Y LA SECRETARÍA.

DE LA PRESIDENCIA:

- a) Llevar la responsabilidad en todo lo concerniente al cumplimiento de esta normativa en los aspectos que hacen referencia al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- b) Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- c) Enviar acta y dar información a la Dirección de los temas tratados y los acuerdos adoptados en cada reunión, así como el número de accidentes y de los riesgos y medidas adoptadas.
- d) Fomentar la colaboración de todos/as los/las responsables de los distintos departamentos de la Empresa, en la observancia y en la práctica de las medidas de seguridad y de prevención en general.
- e) Solicitar al Servicio de Prevención aquellas actuaciones que se consideren necesarias, en el ámbito de sus funciones.
- f) Designar cometidos concretos cuando así se estime, entre los miembros del Comité.

DE LA SECRETARÍA:

- a) Elaborar el Acta.
- b) Llevar toda la documentación y correspondencia que se refiera a cuestiones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- c) Comunicar en cualquier momento a la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los temas que se consideren de carácter urgente.
- d) Trasmitir a todos/todas los/las miembros/as del Comité de Seguridad y Salud Laboral:
1. Las convocatorias que dispone la Presidencia del mismo.
 2. Las Actas de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
 3. Los informes técnicos relacionado con el C.S.S.L.

29.2.6 DELEGADAS O DELEGADOS DE PREVENCIÓN:**COMPETENCIAS Y FACULTADES:**

- 1) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- 2) Promover y fomentar la cooperación de los/las trabajadores/as en la ejecución de esta normativa.
- 3) Formar parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- 4) Ser consultados/as, con la debida antelación, a la adopción de las decisiones relativas a:
 - a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos laborales de la empresa.
 - c) Procedimientos de información y documentación que lleven a los/las trabajadores/as a un conocimiento de los riesgos a los que está expuesto y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como, de los Planes de Emergencia y Evacuación de la empresa o centro de trabajo.
 - d) Procedimiento de información y documentación relativa a la planificación de la acción preventiva, criterios de evaluación de riesgos, resultados periódicos de las condiciones de trabajo y procesos productivos, medidas de protección, práctica de los controles del estado de salud de los/las trabajadores/as y conclusiones de los mismos, accidentes, incidentes, enfermedades profesionales, enfermedades laborales y enfermedades repetitivas.
 - e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva de la empresa.
 - f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as.
- 5) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la Normativa y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 6) Están facultados para acompañar a los/las técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los/las inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la Normativa vigente, pudiendo formular ante ellos/ellas las observaciones que estimen oportunas.
- 7) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- 8) Ser informados/as sobre los daños producidos a la salud de los/las trabajadores/as, una vez que tenga conocimiento de ello la empresa. Las Delegadas o Delegados de Prevención podrán presentarse aun fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer la circunstancia de los mismos.
- 9) Realizar visitas a los puestos de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

GARANTÍAS:

1. Será de aplicación lo previsto en el art. 68 del E.T. en materia de garantías a las Delegadas o Delegados de Prevención, en su condición de Representante de la plantilla.
2. El tiempo utilizado por las Delegadas o Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de representación, a efectos de crédito de horas mensuales retribuidas, si bien será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a reuniones del Comité de Seguridad y Salud

Laboral, así como el invertido en cualquier otras reuniones convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.

En todo caso, sobre disposición de tiempo para el desarrollo de la actividad preventiva de las Delegadas o Delegados de prevención, se estará a lo pactado en la negociación colectiva.

3. La Empresa proporcionará a las Delegadas o Delegados de Prevención los medios y la formación en materia de prevención que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo recaer su coste, en ningún caso sobre el Delegado/a de Prevención.

SIGILO:

Será de aplicación en materia de sigilo para las Delegadas o Delegados de Prevención lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los/las Trabajadores/as, en cuanto a la información a las que pudiera tener acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

29.2.7 Tanto las convocatorias como los acuerdos del C.S.S deberán ser objeto de publicidad entre los/las trabajadores/as de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas al C.S.S. bien personalmente o por escrito, a través de las Delegadas o Delegados de Prevención.

29.2.8 Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al C.S.S. un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:

- a) Nivel de aplicación y resultados del plan de prevención.
- b) Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
- c) Análisis del control estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- d) Evolución de la siniestralidad.

29.2.9 Las Delegadas o Delegados de Prevención de empresa que desarrollen su trabajo en un mismo centro podrán incorporarse al C.S.S. de la empresa principal como miembros/as de pleno derecho mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades o, en todo caso, se celebrará una reunión inicial conjunta de coordinación con asistencia de representantes de empresarios/as y trabajadores/as de dicha empresa así como las reuniones periódicas que se consideren necesarias.

29.2.10 En las reuniones del C.S.S. podrán participar por iniciativa propia y con voz pero sin voto las Delegadas o Delegados Sindicales y los/las responsables de prevención de la empresa.

En idénticas condiciones podrán participar, a solicitud de alguna de las partes y en relación con los temas objeto de debate, asesores/as internos/as o externos/as a la empresa o trabajadores/as de la propia empresa.

29.3 ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD COMÚN.

A todo/a trabajador/a que al pasar por un Tribunal Médico o Equipo de Valoración Inicial se le conceda una Incapacidad Permanente Total como consecuencia de accidente y/o enfermedad profesional o común para su puesto de trabajo habitual, la Empresa procurará un nuevo puesto de trabajo, en función de la nueva situación físico laboral de la trabajadora o trabajador. En el caso de que la Incapacidad Permanente Total fuese solamente derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y la Empresa no pudiera proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, la trabajadora o trabajador causará baja en la Empresa, indemnizándole con la cantidad de:

Periodo

2024	15.000 <55años	13.000> 55 años
2025	15.000<55 años	13.000> 55 años
2026	15.000< 55años	13.000> 55 años

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

CAPÍTULO OCTAVO**CONTRATACIÓN****ARTÍCULO 30º.- SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN.**

Se acuerda la creación de una Mesa de Trabajo que tendrá por objeto alcanzar un acuerdo que adecúe la plantilla a la carga de trabajo. Para ello, ambas partes se reunirán para analizar conjuntamente la carga de trabajo y dimensionar la plantilla necesaria para atender la misma, dándose de plazo hasta el próximo 31 de enero para tener una imagen clara de la situación actual y una primera propuesta para este ejercicio.

Dicho dimensionamiento, se hará, como no puede ser de otra forma, con arreglo a la legislación vigente. Para ello, las partes estudiarán, entre otras, las siguientes opciones:

1. Incorporación de trabajadores a la plantilla de manera indefinida.
2. Incorporación de trabajadores a la plantilla de manera temporal. Interinidad, circunstancias de la producción....
3. Contratación de personal fijo discontinuo. En caso de optarse por esta forma de contratación, se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, tal y como se recoge en el artículo 16 del ET.

En todo caso, en el supuesto de optarse por esta modalidad de contrato, ésta se extenderá únicamente hasta la finalización del convenio colectivo.

El contrato escrito deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada, siendo este celebrado a tiempo completo,

Se establecerá un periodo mínimo de actividad continuada de hasta 11 meses. La contratación de estos trabajadores se realizará directamente a través de la empresa mediante esta modalidad de contratación.

El llamamiento de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo se efectuará de manera fehaciente, por correo electrónico con confirmación de lectura. Si el trabajador responde negativamente al llamamiento, o no responde, será eliminado de la bolsa.

El llamamiento se realizará conforme al orden que acuerden ambas partes. No obstante, si surgieran circunstancias excepcionales, éstas se resolverán en la mesa de trabajo

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas disfrutaran de sus vacaciones dentro del periodo de trabajo.

4. Contratación a través de empresas de trabajo temporal.
5. Otras formas de contratación.

ARTÍCULO 31º.- PREAVISO EN CASO DE BAJA VOLUNTARIA.

Si la trabajadora o trabajador deseara causar baja voluntaria en la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días, excepto cuando se tratare de titulados/as medios y superiores, que deberán preavisar con una antelación mínima de uno y dos meses, respectivamente.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la trabajadora o trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso

ARTÍCULO 32º.- FINIQUITOS.

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a que corresponden.

La Dirección de la Empresa entregará el recibo finiquito en un plazo de 72 horas a contar desde la fecha de rescisión del contrato, pudiendo intervenir la Representación de las trabajadoras o trabajadores, si así se solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignarán.

ARTÍCULO 33º.- CONTRATOS

Los contratos celebrados se ajustarán a las modificaciones establecidas en el Real Decreto- ley núm. 32/2021, de 28 de diciembre.

Para esta materia se estará a lo establecido en la legislación vigente. En todo caso la duración de los contratos de ETT no podrán superar los 12 meses.

CAPÍTULO NOVENO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 34º.- DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES.

La organización del trabajo con arreglo a lo establecido en el presente Convenio y en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa. No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa consultará previamente a los/las representantes de las trabajadoras o trabajadores, las modificaciones relativas a la organización del trabajo y a la introducción de nuevas tecnologías, con el objetivo de alcanzar en la empresa unos niveles óptimos de productividad, condiciones de trabajo y empleo en la Empresa, doble objetivo que se entiende inseparable. Ello es posible con una actitud positiva y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores/as.

Es, por lo anteriormente expuesto, necesaria la participación de los/las representantes de las trabajadoras o trabajadores, conforme a los mecanismos que se determinan en este Convenio y en la Legislación vigente, en funciones de orientación, asesoramiento, propuestas y emisión de informes, que en cada momento deberán ser valorados por la Dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 35º.- IMPLANTACIÓN, MODIFICACIÓN O SUSTITUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE TRABAJO.

Ante cualquier modificación de los sistemas de trabajo establecidos en la Empresa, el Comité de la misma, recibirá la información relativa a:

- Determinación del nuevo método de trabajo.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Tiempo de trabajo establecido.

Caso de no haber acuerdo con el resultado del nuevo método, será competencia de la Comisión Paritaria la negociación de dicha modificación.

ARTÍCULO 36º.- PERIODO DE ADAPTACIÓN.

En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca y que afecte a la forma de la prestación del mismo, la Dirección de la Empresa deberá conceder un período razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este período se fijará en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores/ as afectados/as.

En todos los casos si la modificación afectase al sistema de retribución, por calidad y cantidad de trabajo, se establecerá un período mínimo de tres meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiere percibido en los 6 meses laborables anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso, se aplicarán estas.

ARTÍCULO 37º.- TRABAJO A DISTANCIA

Se estará a lo acordado en esta materia en el Acta de 25 de noviembre de 2021, se adjunta en la disposición final IV

ARTÍCULO 38º.- DESCONEXIÓN DIGITAL

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

CAPÍTULO DÉCIMO**PROMOCIÓN PROFESIONAL****ARTÍCULO 39º.- PRINCIPIOS GENERALES.**

Las trabajadoras o trabajadores 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.

ARTÍCULO 40º.- SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS.

La Empresa y los Representantes de los/las Trabajadores/as establecerán, de mutuo acuerdo, los procedimientos necesarios para garantizar este derecho. En este sentido, acordamos:

- Asimismo, todos/as los/las trabajadores/as contratados/as con la categoría de Especialistas, Auxiliar Administrativo B, Auxiliar Organización B, Grabador de datos B, Reproductor de Planos B o Delineante de 3ª B se les promocionará a una categoría superior a los dos años de haber sido contratados/as, siempre que los trabajos del puesto puedan ser de categoría superior.
- A partir del 1 de enero de 2021, la Empresa estará obligada a que cada uno de los/las responsables que decida realizar propuestas para promociones profesionales al personal de su departamento, tendrá para ello que rellenar los impresos oficiales que para tal fin creará la Empresa, previa consulta con el Comité.

La dirección de la Empresa estará obligada a enseñar dichos impresos al Comité de Empresa a petición de éste y siempre que lo requiera

- Se crea una comisión de vigilancia de promoción, paritaria, que estudiará los casos en los que pueda existir discriminación, abuso o cualquier situación que el trabajador entienda que perjudica su promoción laboral. Dicha comisión analizará cualquier situación presentada al Comité y el resultado tendrá carácter vinculante.
- La empresa se compromete durante la vigencia de este convenio, a partir de la firma de este Convenio, a analizar las promociones de aquellos trabajadores/as que superen los 10 años sin promoción profesional.
- El departamento de RRHH, a petición de cualquier trabajador/a, reunirá al responsable, la representación sindical y el afectad@, a dar los motivos por los cuales no ha sido promocionad@; Así mismo podrá solicitar que se le evalúe según la tabla de criterios adjunta. Todo trabajador que cumpla el 75% de los siguientes criterios, tendrá derecho a ser promocionado de nivel y/o categoría.

- La empresa propondrá al trabajador que lo desee, un test referente a seguridad e higiene, cuyo contenido debe conocer todo empleado de TKEM, y que podrá sumar y nunca restar un 5% adicional al total de los criterios de la tabla siguiente:

CRITERIOS	TABLAS			
Compromiso / Actitud	5% (Baja)	10% (Media)	15% (Alta)	20% (Excelente)
Calidad	5% (Baja)	10% (Media)	15% (Alta)	20% (Excelente)
Antigüedad sin promocionar	5% (5 años)	10% (8 años)	15% (10años)	20% (>13 años)
Conocimiento de puestos y/o tareas	5% (Baja)	10% (Media)	15% (Alta)	
Faltas de Puntualidad en el último año	0% (> 3 faltas)		15% (De 0 a 3 faltas)	
Sanciones en los últimos 4 años	0% (SI)		10% (NO)	

ARTÍCULO 41º.- FORMACIÓN.

La Empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a crear una comisión de estudios para conseguir un plan formativo encuadrado en la formación continua dentro del marco tripartito de Confemetal. Además ambas partes presentarán propuestas para el desarrollo de un plan de formación bonificada.

En cuanto a la formación bonificada la empresa informará al Comité, al menos 15 días (hábiles) antes del inicio de la formación. Además, facilitará al Comité la siguiente información:

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas
- Balance de la formación desarrollada en el ejercicio precedente

Con la finalidad de promover la formación dentro de la empresa, ambas partes aceptan el diálogo continuo en las medidas relacionadas con los aspectos de formación en la empresa.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 42º.- DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES.

Por movilidad funcional se entienden aquellos cambios de funciones inherentes a la categoría o grupo profesional asignada a cada trabajador/a, motivados por causas organizativas o técnicas.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional es necesaria la participación de la Representación de las trabajadoras o trabajadores, cifrada en la comunicación expresa de dicho cambio. Cuando se trate de cambios por tiempo definido a tareas correspondientes a categoría inferior, deberá haber una negociación entre Empresa y Comité, siempre y cuando no hubiera acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

La modificación de funciones que impliquen movilidad de Grupo Funcional, tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo y se tramitará según el procedimiento establecido a tal efecto.

En todos los casos de movilidad, la Empresa deberá garantizar los conocimientos y habilidades que faciliten a las trabajadoras o trabajadores afectadas una suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las tareas propias del nuevo puesto de trabajo. La movilidad se producirá sin perjuicio de los derechos profesionales y económicos de la trabajadora o trabajador afectado/a.

Al no tener la Empresa definidas las funciones propias de cada categoría y en tanto en cuanto esto no se haga, cualquier remisión a categoría, en este punto de movilidad funcional, deberá entenderse referida al Grupo Profesional.

ARTÍCULO 43º.- CAMBIO DE CATEGORÍA EN EL GRUPO FUNCIONAL.

Por razones organizativas o técnicas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, la Empresa podrá destinar a los/las trabajadores/as a tareas de diferente categoría

dentro de un Grupo Funcional. En este caso el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones de la categoría superior que efectivamente realice, incluido los complementos del puesto de destino de la categoría superior, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

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

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

ARTÍCULO 44°.- MODIFICACIÓN DE TRABAJO.

44.1. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL.

Siempre que la pretensión de introducir modificaciones o implantar medidas que, entre otras, afecten a:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo o turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Movilidad funcional. (Cuando exceden los límites que prevé el Art. 47 del presente Convenio y el Art. 39 del Estatuto de los/las Trabajadores/as).

El proceso de negociación, en aquellos casos que según el E.T. sea perceptivo, se ajustará al mismo procedimiento establecido para la movilidad geográfica.

ARTÍCULO 45°.- MODIFICACIONES NO SUSTANCIALES.

Cuando se trate de medidas que de mutuo acuerdo y sin perjuicio de lo anterior, ambas partes consideran que no implican modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el procedimiento consistirá en notificar a los/las representantes de los Trabajadores/as con la antelación suficiente, las medidas o modificaciones que pretenden implantarse.

ARTÍCULO 46°.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

La movilidad geográfica podrá revestir la forma de traslado o de desplazamiento. Se entiende por traslado, aquel cambio de centro de Trabajo que implique para el afectado un cambio de su residencia actual a otra provincia distinta y tenga carácter de permanente.

Será desplazamiento aquella movilidad geográfica que no exceda de un año continuado la posible salida del Centro de Trabajo y que no tenga carácter de permanente. Al suponer ambas cosas una modificación de las condiciones reales de trabajo, se regirán, además de por la Legislación Vigente, por los siguientes aspectos particulares:

A) TRASLADOS:

1. Aquellos promovidos por solicitud de la trabajadora o trabajador o no siendo así, cuando hubiera acuerdo entre la Empresa y trabajador/a, se estará a las condiciones estipuladas entre ambas partes y que voluntariamente podrán remitir copia al Comité de Empresa.
2. Aquellas otras que sean como consecuencia de las necesidades del servicio, se regirán por:
 - 2.1 Deberán estar suficientemente fundamentadas y basadas en las causas establecidas en el artículo 40.1 del texto refundido de la ley del Estatuto de los/las trabajadores/as.

2.2 Se preservará la voluntariedad de las trabajadoras embarazadas, así como la prioridad de permanencia, en iguales circunstancias, de los/las trabajadores/as con cargas familiares.

2.3 La Empresa deberá preavisar con una antelación de 60 días.

2.4 En cuanto a los plazos para los supuestos recogidos en el artículo 40.2 del anteriormente referido cuerpo legal, quedarán de la siguiente forma:

Información.

El traslado colectivo a que se refiere el artículo 40 del ET deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días. Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

En todo caso, se entregará igualmente la siguiente información:

- Razones y finalidad de las medidas que se pretenden adoptar.
- Evaluación de las consecuencias previstas, tanto en relación con la productividad y eficiencia de la Empresa como en relación a las condiciones de trabajo y las repercusiones en la cantidad y calidad de empleo. El Comité de Empresa tendrá un plazo máximo de 15 días para emitir un dictamen para lo cual, podrá contar con el asesoramiento de aquellas personas u órganos que considere oportunos.
- **Conciliación.**- Si su dictamen fuera negativo a la decisión de la Empresa, se pasará toda la información a la Comisión paritaria, que tendrá un plazo de 15 días, a fin de intentar llegar a un acuerdo sobre el asunto.
- Al finalizar dicho plazo se levantará Acta donde se refleje el Acuerdo o la posición de cada una de las partes.
- Tras la finalización del período de Conciliación, se notificará el traslado a los/las trabajadores/as afectados, si a ello hubiere lugar, siguiéndose por las siguientes condiciones económicas, que correrán por cuenta de la Empresa:
 - Gastos del viaje propio y de la familia. Gastos del traslado de enseres familiares, previa aceptación del presupuesto por parte de la Empresa.
 - La trabajadora o trabajador podrá estar, para la búsqueda de vivienda o centros escolares, en situación de uno o dos meses de dietas, en función de que se desplacen además de la trabajadora o trabajador, el cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
 - La trabajadora o trabajador podrá optar entre una compensación de nueve meses del importe del alquiler medio de una vivienda en la localidad de destino, o de cuatro meses de salario medio del último trimestre.
 - No se podrá realizar dos traslados consecutivos en tanto no haya transcurrido al menos un año desde el anterior.

B) DESPLAZAMIENTOS EN ESPAÑA Y PORTUGAL.

Todo/a trabajador/a que se desplace por cuenta y orden de la Empresa, se registrará por las siguientes dietas:

	2024	2025	2026
DESAYUNO	4,00	4,00	4,00
COMIDA	17,50	17,50	17,50
CENA	20	20	20
VARIOS	5,00	5,00	5,00
HOTEL (*)			

- (*) El hotel (mínimo de dos estrellas), será reservado y pagado por la Empresa a partir del primer día de desplazamiento; caso de no ser así, la dieta completa será de **106,69 €** para toda la vigencia del convenio.
- Sólo se tendrá derecho al concepto “**varios**” cuando se pernocte en el lugar de destino. Al igual que solamente se devengarán dietas en los desplazamientos que excedan de

la Comunidad Autónoma de Madrid. No obstante, cuando existan motivos justificados como, temporada alta, fechas de congresos, ferias, etc., en que los gastos tanto de manutención o pernocta superen las dietas, la Dirección de Recursos Humanos (RR.HH.) analizará cada caso concreto como ya viene haciendo hasta la fecha, abonando dichos gastos, si corresponde, previa justificación de los mismos.

Los desplazamientos que se realicen por orden de la Empresa fuera de los radios de acción anteriormente reseñados, se registrarán por las siguientes normas:

- a) Dentro de la jornada laboral, se computarán como horas normales de trabajo.
- b) Para todo desplazamiento que implique pernoctar fuera del lugar de residencia, la Empresa deberá preavisar con una antelación mínima de un día.
- c) En caso de desplazamiento por más de tres meses continuados, la Empresa deberá de preavisar con una antelación mínima de siete días, teniendo la trabajadora o trabajador derecho a cuatro días de permiso retribuido por cada tres meses de desplazamiento, que podrán sustituirse, con acuerdo de la Empresa, por cualquier otra fórmula de descanso al final del desplazamiento o viajes pagados por la Empresa al domicilio de origen en fines de semana. Si el desplazamiento fuera mayor de dos meses y menor de tres, se tendrá derecho a un día libre al final del desplazamiento.
- d) Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la Empresa, así como los del apartado anterior que elegirá el medio de locomoción más adecuado, facilitando billetes de 1ª clase en autobús o tren y en clase turista, en avión o AVE.
- e) El personal desplazado se registrará en el lugar de destino según el calendario laboral y horario de trabajo que rija en este último, sin perjuicio de la regularización que en su caso proceda, por esta circunstancia en cuanto a jornada.
- f) Los desplazamientos fuera de la jornada laboral, se computarán como horas extraordinarias a los solos efectos de su compensación como tales.
- g) Las personas desplazadas al extranjero, se registrarán con carácter general por el anterior capítulo, con las siguientes modificaciones:

49

1. **Dietas en el extranjero (resto de países).**- Por este concepto, la trabajadora o trabajador desplazado por **20 o más días**, percibirá por los conceptos (desayuno , comida y cena) 82 €.

La trabajadora o trabajador desplazado por **menos de 20 días**, percibirá por los conceptos (desayuno , comida y cena) las siguientes cantidades:

2024, 2025 y 2026	
Desayuno	5 €
Comida	24,00 €
Cena	20,00 €

Se tendrá derecho al concepto “**varios x día**” cuando se pernocte en el lugar de destino por importe de **40,00€** durante la vigencia del convenio

En cualquier caso, ninguna persona adscrita a los distintos colectivos de la Empresa, podrá superar en cómputo global las dietas referenciadas en cada uno de los dos períodos establecidos.

2. El hotel que deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, será reservado y pagado directamente por la Empresa.
3. Las condiciones de salud y seguridad laboral vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero.
4. Toda persona desplazada deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: gastos médicos, medicinas, hospitalizaciones y repatriación. Quedarán excluidos los gastos de enfermedades crónicas, chequeos médicos no autorizados, cirugía estética, parto y todas las atenciones no programables. No obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad social en España.

Quedan exentas de este tipo de desplazamientos las mujeres embarazadas.

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

6. Las personas desplazadas tendrán derecho a 5 días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulable a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de 1,5 días de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando 5 días por cada trimestre que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso de acuerdo con el interesado/a.
7. En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica por enfermedad grave de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad del desplazado/a, disfrutará de los permisos establecidos para estas circunstancias en el presente Convenio, sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la Empresa.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

CÓDIGO DE CONDUCTA

ARTÍCULO 47º.- FALTAS Y SANCIONES.

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

ARTÍCULO 48º.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

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

ARTÍCULO 49º.- FALTAS LEVES.

49.1 Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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

49.2 SANCIONES A LAS FALTAS LEVES

Las faltas leves serán sancionadas:

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

ARTÍCULO 50º.- FALTAS GRAVES.

50.1 Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/una compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los/las superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro/otra en el trabajo, firmando o fichando por él o ella.
- 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/as, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- k) La embriaguez en el puesto de trabajo.

50.2 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.

ARTÍCULO 51º.- FALTAS MUY GRAVES.

51.1 Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as 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) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor o autora.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- f) La habitualidad y reiteración de embriaguez, cuando concurra acumuladamente en repercusión negativa del trabajo.
- g) La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un/una trabajador/a 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.

- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los/las jefes/as, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 53.1
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

51.2 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.

ARTÍCULO 52º.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves : A los diez días.
- Faltas graves: A los veinte días.
- 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 53º.- ABUSO DE AUTORIDAD.

- 53.1** La Empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos/as, jefes/as o mandos intermedios.
- 53.2** Se considerará abuso de autoridad siempre que un/una superior/a cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un/una inferior. En este caso, la trabajadora o trabajador perjudicado lo pondrá 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/a, éste y sus Representantes Legales lo pondrán en conocimiento de la Autoridad Laboral competente.

ARTÍCULO 54º.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

- 54.1** Para sancionar a un/una trabajador/a será necesario la instrucción de un expediente con comunicación a la Representación de las trabajadoras o trabajadores. Si fuese afiliado/a a un Sindicato, la Empresa deberá cursar notificación previa al mismo.
- 54.2** 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 los/las Trabajadores/as.

- 54.3** 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 trabajadora o trabajador, 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.
- 54.4** Ninguna propuesta de sanción podrá aplicarse hasta que sea firme por aceptación de la trabajadora o trabajador o decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos en cualquier sentido.
- 54.5** 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 los/las trabajadores/as, así como a la SSE del sindicato al que pudiera estar afiliado/a. El pliego de descargos de la trabajadora o trabajador y el informe de la Representación de los/las trabajadores/as se emitirán en el plazo de cinco días laborables. Sólo al finalizar el expediente contradictorio podrá formularse propuesta de sanción o de anulación del expediente.
- 54.6** Deberán practicarse, en el plazo de 5 días naturales, las pruebas propuestas por la trabajadora o trabajador cuando fueran razonables. La trabajadora o trabajador podrá examinar la totalidad del expediente, en cualquier momento anterior a su finalización y hacer las alegaciones que estime oportunas.
- 54.7** El expediente deberá concluirse en el plazo máximo de 14 días naturales.

ARTÍCULO 55º.- SANCIÓN PENAL.

- 55.1** En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a un/una trabajador/a por hechos ajenos a la relación laboral, ésta (a fin de evitar una doble sanción por un mismo hecho), no se verá afectada por las medidas cautelares o definitivas de la jurisdicción penal más que en el paso a la situación de excedencia forzosa en los supuestos de privación de libertad. De producirse una situación de régimen de prisión abierta, la trabajadora o trabajador se incorporará a su puesto de trabajo si existiera un turno de trabajo cuyo horario fuera compatible con tal situación.

ARTÍCULO 56º.- PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL Y/O MOBBING.

- 56.1** 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.
- 56.2** Ambas partes acuerdan trabajar para conseguir un entorno laboral dónde 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 DÉCIMO TERCERO

COMISIONES PARITARIAS DE APLICACIÓN, VIGILANCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DEL CONVENIO

ARTÍCULO 57º.- PRINCIPIOS GENERALES.

Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de los/las trabajadores/as 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, de Centro.**

ARTÍCULO 58º.- NORMAS GENÉRICAS PARA LAS COMISIONES PARITARIAS.**58.1 Composición:**

La composición de las Comisiones Paritarias, será a partes iguales entre los miembros que designe la Dirección de la Empresa y los miembros/as que designe el Comité de Empresa. La determinación del número de miembros/as necesarios/as para cada Comisión, le corresponde a ésta y estará en relación a la complejidad y a las cargas de trabajo que entrañen las tareas y funciones que se vayan a desempeñar.

58.2 Información y asesoría:

Con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones, en todas y cada una de las Comisiones paritarias, estará permitida la participación, con voz pero sin voto, de los/las asesores/as 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 59º.- COMISIÓN PARITARIA DE APLICACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CENTRO.

La Comisión paritaria tendrá como función servir en la Empresa, como preceptiva instancia negociadora respecto a las decisiones y medidas a adoptar en relación a las siguientes materias:

- Implantación y adecuación de posibles nuevos sistemas de clasificación y posteriores procesos de reclasificación.
- Medidas de movilidad funcional y/o geográfica.
- Potenciar y concretar planes formativos, adecuándoles con criterios de ecuanimidad y solidaridad a las distintas necesidades de cualificación de la plantilla.
- Expedientes de regulación de empleo, extinción de contratos y/o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Igualdad de oportunidades.
- Servir en todo momento a los/las trabajadores/as a través del Comité de Empresa, como cauce de elevación de propuestas o iniciativas de modificación y mejor, respecto a cualquiera de las materias mencionadas en el punto anterior.
- Diferenciar y acordar respecto de las medidas que se pretendan adoptar y sin perjuicio de lo que figura en este Convenio, aquellas que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Entender en primera instancia, de las reclamaciones a que pudiera dar lugar, la adopción de medidas acordadas respecto a cualquiera de las materias que son de su competencia.
- Realizar tareas de vigilancia y seguimiento de lo pactado.

ARTÍCULO 60º.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

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.

ARTÍCULO 61º.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.**61.1 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.

61.2 Sujetos legitimados/as.

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

61.3 ÓRGANOS Y PROCEDIMIENTOS:

61.3.1 Comisiones paritarias del Convenio Colectivo:

Las comisiones Paritarias del Convenio Colectivo a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, asumirán 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, corresponderá a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos.

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 concurren los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los/las Trabajadores/as para la negociación y adopción de acuerdos, producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria y en todo caso si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los/las interesados/as y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos.

Esta Comisión conocerá en primera instancia de los Conflictos Colectivos de interpretación del presente Convenio, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto. Asimismo, conocerá en segunda instancia de los Conflictos Colectivos sometidos a la Comisión paritaria de Centro y que no hayan tenido solución en la misma. El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60% de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo, siempre que concurren los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los/las Trabajadores/as para la negociación y adopción de acuerdos, tendrá la fuerza de Convenio Colectivo.

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 ASEC.

ARTÍCULO 62º.- CLÁUSULA DE ADHESIÓN A LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Para la resolución de los conflictos que puedan surgir de inaplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del ET, las partes acuerdan someterse a la mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Creación del Sistema de Solución extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral, previa consulta de carácter obligatorio a la comisión paritaria establecida en el presente convenio.

ARTÍCULO 63º.- CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

63.1 Ámbito y Objetivo.

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los Conflictos Individuales de Trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente Convenio y siempre que la persona afectada opte por esta vía.

Este procedimiento, se utilizará sin menoscabo de los derechos legales que pudieran corresponder en los supuestos de extinción de contratos de trabajo.

63.2 Sujetos Legitimados.

Estarán legitimados/as los/las trabajadores/as de la Empresa, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.
Cuando el conflicto afecte a trabajadores/as con contrato definido, el Comité de Empresa estará también legitimado para actuar de oficio.

63.3 Órganos y Procedimientos.

a) Comisiones paritarias del Convenio Colectivo.

Las Comisiones Paritarias que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este acuerdo, asumirán las competencias de Resolución de Conflictos Individuales de Trabajo que se susciten en dicho ámbito. El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los/las interesados/as. De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente y facilitará copia a los/las interesados/as.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO

PREMIO POR ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 64º.- PREMIO POR ANTIGÜEDAD

Cuando la trabajadora o trabajador cumpla 25 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades.

Cada mensualidad estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

- **Sueldo Base + Plus convenio + Complemento de Empresa + Antigüedad + Promedio de Prima.**

- 64.1** Igualmente, cuando se cumpla 45 años de alta, la paga consistirá en seis mensualidades. En caso de cese por incapacidad Total se percibirá la parte proporcional, aunque no se tenga los 45 años de alta en la Empresa; siempre que hubiera podido cumplir los 45 años de vida laboral ininterrumpidos en la Empresa hasta los 67 años de edad.

A efecto de vacaciones, la trabajadora o trabajador que cumpla 25 años de alta, disfrutará un día más laborable por cada cinco años de servicio, con la siguiente escala:

- **25 años de servicio: 1 día laborable.**
- **30 años de servicio: 2 días laborables.**
- **35 años de servicio: 3 días laborables.**
- **40 años de servicio: 4 días laborables.**
- **45 años de servicio: 5 días laborables.**

Estos días se podrán disfrutar fuera del período oficial de vacaciones, negociando los trabajadores y las trabajadoras con sus responsables, la fecha del disfrute.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO**POLÍTICA SOBRE EMPLEO Y SOCIAL****ARTÍCULO 65º.- CRITERIOS GENERALES.**

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el ámbito del Convenio.

No obstante si durante la vigencia del convenio, si la empresa tuviera la necesidad de realizar algún ajuste por necesidades técnicas u organizativas, se convocará a la Comisión de Garantía de Empleo con un mínimo de 10 días, donde se podrá solicitar la documentación necesaria, para tratar de recolocar o buscar otras medidas a los afectados, intentando ocupar los puestos de personal externo y/o puestos de nueva creación. Así mismo se compromete si fuera necesario, a dar la formación requerida para cubrir las nuevas necesidades.

ARTICULO 66º.- JUBILACIÓN.**Cese por Jubilación:**

La jubilación se realizará según la legislación vigente en cada momento.

Jubilación parcial:

1. Los/las trabajadores/as, al alcanzar la edad de 61 años, y siempre que reúnan los requisitos exigidos por la normativa para tener derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial, al amparo de la legislación vigente.

ARTÍCULO 67º.- PLAN DE IGUALDAD.

El 9 de abril del 2014 se firmó el Plan de Igualdad entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores desde 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 3 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 de acuerdo con estos principios, TK Elevator Manufacturing Spain S.L.U.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.

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO**ARTÍCULO 68º.- ACUERDO DE FLEXIBILIDAD.**

Durante la vigencia del presente convenio, el acuerdo de flexibilidad **quedará suspendido**, pasando al formato de horas extra (**art. 11**).

Si por causas de exceso de carga de trabajo fuese necesario aumentar la jornada, el carácter y su compensación se hará con los criterios establecidos en el siguiente articulado.

- Si por causas de un decremento de la producción, prolongado en el tiempo y que afecte a un 15% de las distintas áreas (Producción, CSC, Logística, I+D, etc.), teniendo que tomar algún tipo de medida para paliar esa situación, se retomaría el acuerdo de flexibilidad

firmado por ambas partes, no volviéndose al criterio de Hora Extra, hasta que la flexibilidad no haya sido compensada.

- El análisis de las necesidades se expondrá en la Comisión de Seguimiento, donde se estudiarán las decisiones a tomar.

68.1 Condiciones flexibilidad

Este plan afectará al 100% de la plantilla.

- a) Si debido al aumento de las puntas de producción no se puede absorber la carga de trabajo con estas medidas de flexibilidad la Empresa deberá recurrir a la bolsa de empleo.
- b) Ningún trabajador/a podrá sufrir ningún tipo de perjuicio económico, laboral o personal, por motivos de la aplicación de cualquier medida de flexibilidad.

68.2 Aplicación de flexibilidad

Se tiene que marcar un ratio de estimación “normal” para los distintos dptos. y áreas que dependerá del número de aparatos, componentes o horas previstas de trabajo.

Cuando se le tenga que aplicar jornada reducida a algún trabajador preferiblemente se realizará a jornada completa los lunes o viernes siempre que sea posible y con acuerdo de ambas partes.

68.3 Condicionantes

Por parte de la Dirección de ésta empresa existe una firme voluntad de mantenimiento de todos los puestos de trabajo actuales.

Los contratos de relevo actuales hasta finalización de convenio según vayan finalizando se convertirán en contratos indefinidos.

Todos los trabajadores/as de la Empresa percibirán la cantidad de **360 €** anuales por la disponibilidad de flexibilidad. Este plus se abonará en la nómina de marzo e irá ligado a la vigencia del acuerdo de flexibilidad de este Convenio.

Todo trabajador que haya estado desempeñando un trabajo dentro de las instalaciones de TKEMS ya sea con contrato de trabajo temporal o ETT tendrá una prioridad ante la necesidad de contratación por parte de la empresa dentro del área funcional donde haya desempeñado su actividad o reúne los requisitos establecidos por el perfil de dicho puesto

68.4 (C.S.F.) Comisión de Seguimiento de la Flexibilidad

- a) Se crea una comisión paritaria formada por representantes de los trabajadores y de la Dirección para el seguimiento y vigilancia de dicho plan, con reuniones mensuales en las que se informará y consultará las cargas prevista de trabajo en todos los dptos. con un avance de 7 semanas.
- b) Cuando sea necesario aplicar la flexibilidad se preavisará con un mínimo de 7 días a los trabajadores afectados y la duración de la aplicación o no podrá aplicarse. La Dirección informará a la comisión por escrito las razones, dptos. y trabajadores a los que les afectaría, no podrá iniciarse ninguna flexibilidad sin que la comisión no haya sido informada. Es obligatorio informar a la C.S.F. antes que a los trabajadores. En las reuniones de seguimiento de la carga de trabajo se abordará la posible movilidad funcional y formación necesaria

68.5 Regularización

En un margen de 2h diarias / 10h semanales / 40h semestre / 80h anuales. Las horas se regularizarán semestralmente. A final de año las cuentas deberán estar a “0”, pudiendo quedar en el saldo personal de cada trabajador/a un máximo de 20 horas positivo o negativo y únicamente si se ha flexibilizado durante el último mes del año. Siempre que las

circunstancias de la producción lo permitan la cancelación de los saldos positivos se producirán en viernes o lunes laborables.

- a) **Horas debito:** el abono de este débito será 1x1 de lunes a viernes.
- b) **Horas exceso:** Las horas en exceso que se hayan realizado de lunes a viernes se compensarán 1x1. Para su descanso se podrá, coger días sueltos de libre disposición de lunes a viernes máximo un día por semana avisando con un mínimo de 48h. Para el disfrute de las horas en exceso de más de una jornada se seguirá el siguiente criterio:

Jornada normal: Acuerdo entre empresa y trabajador con 7 días de antelación.

Jornada flexibilidad reducida: Acuerdo entre Empresa y trabajador con 7 días de antelación.

Jornada flexibilidad aumentada: No es posible.

Flexibilidad sábados y puentes

Será con carácter voluntario, el criterio de cálculo será 1,25h x hora trabajada y un máximo de 8h. Se podrá utilizar como medida de regularización de horas de débito, siempre con acuerdo entre Empresa y trabajador. Al ser de carácter voluntario no contabilizarán dentro de las 80 anuales.

Excepciones

- a) Domingos y festivos será con carácter voluntario y bajo acuerdo con la C.S.F. Estas horas tendrán el abono de 1hx1,5h.
- b) Las horas realizadas en sábados, domingos, puentes y festivos al ser de carácter voluntario no contabilizarán en la bolsa de 80 horas anuales.
- c) Durante el turno de noche no se podrá ampliar la jornada por flexibilidad.
- d) Ante posibles discrepancias en la regularización, será competencia de la comisión de seguimiento analizar la situación y buscar soluciones.
- e) Causas mayores o de producción: Si por causas mayores o de producción debieran flexibilizar sin poder cumplir los plazos establecidos en el punto 71.4 b), tendrán que considerarse este tiempo de flexibilidad de la siguiente forma:
- El trabajador debe admitir la flexibilidad de forma voluntaria
 - Este tiempo no podrá superar el 50% de tiempo establecido anualmente en 71.5 y este tiempo no sumara en la bolsa de flexibilización por ser de carácter excepcional, debiendo de ser analizado mensualmente sus causas en la C.S.F.
 - Todo tiempo que deba ser realizado en el párrafo anterior, el trabajador tendrá que recibir un abono igual a 1,55% del valor de su hora normal como compensación.

Planificación flexibilidad oficinas

Antes de aplicar cualquier medida de flexibilidad en oficinas se valorará con la comisión de seguimiento la posibilidad de aplicación de jornada continua.

Se posibilita la utilización de jornada continua en periodo de flexibilidad para aquellos trabajadores que por conciliación familiar-laboral tengan hijos menores de 12 años y padres mayores de 65 con dependencia y/o a su cargo. Siendo el horario de entrada: de 7 a 9h. ó salida: de 15 a 17h.

Regulación especial

La comisión de seguimiento de la flexibilidad estudiará y analizará de forma pormenorizada los casos de aplicación de flexibilidad que afecte a trabajadores con reducción de jornada.

Para facilitar la recuperación de las horas de flexibilidad del colectivo de trabajadores y trabajadoras que realicen trabajo a turnos, se podrá ampliar la jornada como define en el art. 69.5 en el turno de noche, de forma voluntaria por el trabajador. Debiendo dar prioridad a la movilidad funcional de los trabajadores a turnos y dando la posibilidad de recuperar sus horas de débito en cualquier departamento en otros turnos.

Las modificaciones realizadas en este artículo, acuerdo de flexibilidad, respecto al convenio anterior serán de aplicación a partir del 1 de enero del 2015

CAPÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO

ARTÍCULO 69º.- GRUPOS PROFESIONALES.

Objetivos

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir diferentes tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Por acuerdo entre el trabajador y la organización se asignará al trabajador a un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral la realización de todas las funciones del grupo profesional o alguna de ellas.

Por lo tanto, prevé la desaparición de las categorías laborales que impedían la movilidad dentro del mismo grupo profesional y la necesaria polivalencia del trabajador.

Estar regulación tiene una importancia fundamental para las organizaciones en ponerla en relación con lo establecido en el Artículo 39, Movilidad funcional, el cual establece que "La movilidad funcional en la organización se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador".

Esta regulación permite, al tener como marco laboral el grupo profesional, una mayor polivalencia del trabajador. Estableciendo incluso el artículo 22 que "Si se acuerda la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desarrollen durante más tiempo".

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo I

- Directores de área.
- Directores de servicios.

Grupo II

Técnicos

- Ingeniero Superior/Licenciado
- Ing. Técnico/Titulado Grado Medio
- Ingeniero Titulado Junior
- Analista de sistemas (Titulación superior)
- Titulado Junior

Grupo III

Técnicos

- Jefes Administrativos 1ª y 2ª
- Jefes Organización 1ª y 2ª
- Programador
- Delineante Proyectista A
- Delineante Proyectista B
- Delineante Proyectista C

Grupo IV**Técnicos**

- Delineante 1ª A
- Delineante 1ª B
- Delineante 1ª C
- Técnico Organización 1ª A
- Técnico Organización 1ª B
- Técnico Organización 1ª C
- Oficial Administrativo 1ª A
- Oficial Administrativo 1ª B
- Oficial Administrativo 1ª C
- Oficial Administrativo 1ª D

Operarios

- Encargado A
- Encargado B
- Encargado C

Grupo V**Técnicos**

- Delineante 2ª A
- Delineante 2ª B
- Técnico Organización 2ª A
- Técnico Organización 2ª B
- Oficial Administrativo 2ª A
- Oficial Administrativo 2ª B

Operarios

- Oficial de 1ª A
- Oficial de 1ª B
- Oficial de 1ª C
- Oficial de 2ª

Grupo VI**Técnicos**

- Delineante 3ª A
- Delineante 3ª B
- Auxiliar Organización A
- Auxiliar Organización B
- Auxiliar Administrativo A
- Auxiliar Administrativo B

Operarios

- Oficial de 3ª
- Especialista

Criterios Generales

Grupo I

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Titulación Universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia sólida en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponde normalmente, con el personal encuadrado en el nº1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- **Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.**
- **Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.**
- **Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.**
- **Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.**

Grupo II

Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Titulación Universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia sólida en el ejercicio de su sector profesional.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados Superiores de entrada".

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el nº1 de cara a cubrir a los Titulados superiores de entrada (agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un periodo de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1)

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- **Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconseje las agrupaciones.**
- **Tareas de alto contenido técnico consistente en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales.**
- **Actividades de Graduado Social consistente en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, previsión del personal, etc.**

- **Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).**
- **Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.**

Grupo III

Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- **Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.**
- **Tareas técnicas de supervisión, inspección o gestión de la red de ventas**
- **Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.**
- **Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamientos de bienes complejos.**
- **Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.**
- **Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.**
- **Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.**
- **Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de la misma, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.**
- **Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.**

Grupo IV

Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalentes o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la función.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.
- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
- Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.
- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- Tareas de regulación automática eligiendo el problema adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas/vehículos de que se dispone.
- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y equipos que se utilizan.
- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y realizando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo V

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o técnico auxiliar (Módulos de Nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas administrativas desarrolladas con aplicación de actividades informáticas.
- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoraciones de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la poca

demostración, comunicación de créditos y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

- Tareas de archivo, cálculo, registro, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- Tareas elementales de delineación de dibujos, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
- Realización de tareas de producción con la capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto-
- Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
- Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones o reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o través de plantillas el resultado de la inspección.

Grupo VI

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2).

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización de la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- **Tareas elementales en laboratorios.**
- **Trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación o similares de administración.**
- **Relación de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.**
- **Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.**
- **Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos**
- **Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores o paneles no automáticos.**
- **Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabados de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.**
- **Tareas de electrónica, montaje y soldadura, instrumentación, mecánica, electricidad, etc.**

- Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
- Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otros en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

REVISIÓN SALARIAL

Las tablas salariales, tendrán una revisión con carácter retroactivo desde Enero de cada año:

Para el año 2024 se incrementará el 3% sobre las tablas salariales definitivas del año 2023.

Para el año 2025 se incrementará el 3,5% sobre las tablas salariales que figuran en el Convenio del año 2024.

Para el año 2026 se incrementará el 3,5% sobre las tablas salariales que figuran en el Convenio del año 2025.

Una vez conocidos los IPC's definitivos correspondientes a los tres años de convenio, las partes se reunirán a efectos de valorar, los incrementos pactados y los mencionados IPC's.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

COMISIONES PARITARIAS.

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, ante las siguientes Comisiones Paritarias:

DE CENTRO:

Por la Dirección:

- D^a LAURA FIGAREDO DIAZ
- D. JAVIER RODRIGO HERNANDÉZ
- D^a. MARÍA LARIOS PÉREZ (SUPLENTE)

Por el Comité:

- D. VICTORIANO SANCHEZ MENDOZA.
- D. JOSÉ LUIS FERNANDEZ INFANTE.
- D. RAFAEL ROLDÁN MARTIN (SUPLENTE)
- D^a. MAYRA SERRANO NIEVES (SUPLENTE)
- D^a. ANA ISABEL GRANADOS MARTINEZ (SUPLENTE)
- D. PABLO DIEGO SÁNCHEZ (SUPLENTE)
- D. ÁNGEL COLINA MORA (SUPLENTE)
- D. EMILIO HERNÁNDEZ SIGANO (SUPLENTE)
- D. JAVIER ESTEBAN CABELLO (SUPLENTE)
- D. RUBÉN CARMONA DEL ARCO (SUPLENTE)
- D. MARIO ALDEA SÁNCHEZ (SUPLENTE)
- D. JOSE ANTONIO PÉREZ MUÑOZ (SUPLENTE)

Fdo.:

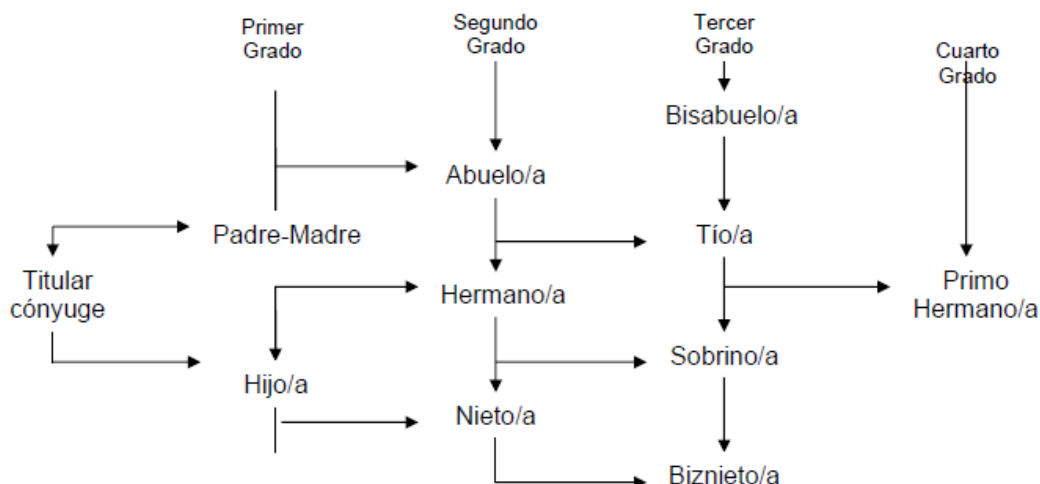
EL COMITÉ

Fdo.:

LA DIRECCIÓN

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD.



DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

ACTA DE LAS REUNIONES CELEBRADAS LOS DÍAS 14 DE MAYO, 4 Y 26 DE JUNIO, 7 Y 15 DE JULIO, 3 Y 10 DE SEPTIEMBRE Y 8 DE OCTUBRE DE 2021, ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA TK ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE MÓSTOLES Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE DICHO CENTRO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa TK Manufacturing de Móstoles.

No obstante, lo anterior, no será de aplicación a aquellos trabajadores cuyas funciones no son compatibles con el régimen del teletrabajo. En este sentido, ambas partes consideran excluidos del presente acuerdo a los siguientes colectivos:

- M.O.D.
- Cualquier otro colectivo, o trabajador a título individual, que requiera realizar la prestación de servicios de manera presencial total o parcialmente. En caso de que la empresa decidiese excluir a un grupo de trabajadores o a un trabajador a título individual, se compromete a informar con carácter previo a ello a la comisión de seguimiento.

VIGENCIA

La misma que la establecida en el convenio. No obstante, ambas partes consideran que el teletrabajo debe ser entendido como algo flexible que debe adaptarse a la realidad de cada momento y a las necesidades de cada área o departamento. Por ello, acuerdan que lo aquí establecido se podrá modificar en función de las mencionadas realidades y necesidades. A este efecto, la Comisión Paritaria de Convenio, se reunirá, al menos una vez al año, al inicio de cada ejercicio fiscal (todos los meses de octubre de cada uno de los años) con el fin de analizar conjuntamente la situación y valorar las posibles modificaciones necesarias a este acuerdo.

ORGANIZACIÓN

Se acuerda que el teletrabajo se prestará bajo la modalidad parcial, es decir, unos días a la semana preferentemente desde el domicilio del trabajador, o desde otro domicilio que el trabajador designe siempre y cuando haya sido autorizado previamente por la empresa para ello. No obstante, cuando la prestación y las necesidades así lo requieran, el trabajador deberá personarse y trabajar de manera presencial.

El teletrabajo se circunscribe preferentemente al domicilio del trabajador no siendo posible desarrollar las tareas desde otros espacios cumpliendo las normas básicas de seguridad y PRL.

Como regla general el teletrabajo se realizará dos días a la semana, en el caso de no poder realizarse como mínimo esos dos días, la empresa informará a la comisión justificando las razones. Los días específicos se establecerán en cada área o departamento de manera equitativa entre todo el personal que lo solicite, garantizando en cada momento la adecuada prestación del servicio. Por ello, podrá ser modificado por situaciones imprevistas como bajas médicas, exigencias organizativas, etc...

Los días para teletrabajar deberán ser como norma general alternos, pudiendo, no obstante, establecerse de manera consecutiva siempre y cuando sea de común acuerdo. En ningún caso podrán trasladarse los días de teletrabajo en caso de coincidir con un festivo, puentes o vacaciones.

PROCEDIMIENTO

La solicitud para acogerse al régimen de teletrabajo deberá ser remitida por el trabajador a su responsable directo por correo electrónico con copia al responsable de RRHH en esta dirección:

laura.figaredo@tkelevator.com

comision.teletrabajo.tkems@tkelevator.com

Se creará una dirección de correo específica para el seguimiento del teletrabajo a la que tendrán acceso todos los integrantes de la Comisión de Seguimiento y RR.HH. Recibida la solicitud, ésta deberá ser aprobada o denegada en el plazo de 15 días.

En caso de ser aceptada, se firmará un acuerdo con el trabajador y se acompañará como un anexo a su contrato de trabajo. La fecha de efectos se acordará entre la empresa y el empleado pudiendo ésta demorarse a fin de que la empresa se pueda organizar. En ningún caso podrá demorarse más de un mes. En caso de ser denegada, deberá hacerse de manera justificada informando de ello a la representación de los trabajadores.

En todo caso, el teletrabajo podrá ser revertido a petición del trabajador o a instancias de la empresa, con un periodo de preaviso por parte de quien quiera revertir esta situación de 1 mes como mínimo. En este último caso, la empresa deberá justificar las razones tanto al trabajador afectado como a los representantes del mismo que forman parte de la comisión.

MEDIOS

La empresa proporcionará al trabajador los medios necesarios para realizar su trabajo. Se consideran medios necesarios los siguientes:

- I. Ordenador con el software y los programas necesarios para el desarrollo de la actividad.
- II. Teléfono móvil cuando las funciones realizadas por el empleado así lo requieran.
- III. Los consumibles necesarios
- IV. La empresa facilitará la compra por parte de los trabajadores de mobiliario de oficina y de periféricos. Para ello, publicará las ofertas para sus empleados con los distintos proveedores.

La empresa asumirá el mantenimiento del equipo utilizado por el teletrabajador, así como la resolución de los problemas técnicos que puedan surgir por la realización de la actividad laboral.

COMPENSACIÓN

Se establece una compensación anual a favor del teletrabajador consistente en 100 €/año, incrementándose cada año en los mismos porcentajes establecidos en el convenio colectivo, o la parte proporcional en el caso de que el teletrabajo se realice por periodos inferiores al año en caso de las personas con contrato eventual. El pago de esta cantidad se realizará en un pago único anual, en el mes de enero de cada año, o en el mes siguiente a la comunicación y firma del acuerdo entre trabajador y empresa. El periodo de cobro se computará desde el mes de enero hasta el de diciembre de cada año. A partir del cobro inicial, los siguientes pagos se harán en el mes de enero del siguiente año, siempre que continúe el servicio de teletrabajo y con independencia del número de días que el teletrabajador haya prestado sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Con independencia de lo anterior, como ya establece el convenio, la empresa continuará abonando a los trabajadores que perciben la ayuda de comida o cheque gourmet en las mismas condiciones que lo venían percibiendo antes de la entrada en vigor del presente acuerdo. Del mismo modo, abonará el 100% de la locomoción o abono transporte.

RENDIMIENTO

La empresa se reserva el derecho a utilizar los mecanismos que permitan controlar y auditar el trabajo realizado por los teletrabajadores. Para ello, la empresa podrá adoptar los medios de control que estime oportunos, incluyendo los telemáticos, respetando la dignidad del trabajador y todos sus derechos laborales.

HORARIOS, CALENDARIOS, DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y VACACIONES Y PERMISOS

El trabajador que pase a desarrollar sus tareas de manera parcial a través del teletrabajo no verá modificado su horario, ni la distribución de su jornada de trabajo, ni sus vacaciones, teniendo derecho a los mismos permisos retribuidos que venía disfrutando en virtud del convenio colectivo.

DERECHOS

Se garantiza la igualdad de trato entre los empleados que presten sus servicios íntegramente de manera presencial en las oficinas de la empresa y los que decidan acogerse al régimen de trabajo a distancia sin que ello pueda suponer un menoscabo en la igualdad de oportunidades de estos últimos.

El teletrabajador mantendrá los mismos derechos laborales que disfrutaba hasta el momento sin que la nueva situación pueda suponer detrimento alguno en su nivel salarial o cualquier otro tipo de mejora.

Derecho al registro horario adecuado.

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Derecho a la desconexión digital.

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Es imprescindible que se garantice el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Se implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

No se podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan.

Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso.

Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

SEGURIDAD Y SALUD

Una vez firmado el presente acuerdo, los trabajadores interesados cuya solicitud haya sido aprobada por la empresa irán firmando los acuerdos individuales con ésta. Posteriormente, se enviará a cada trabajador un link para que rellene un cuestionario, en el que se basará el Técnico de Prevención para realizar la Evaluación de Riesgos, que únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación del servicio, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Tal y como marca el artículo 16 del RD-Ley 28/2020, cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

En el supuesto que los Técnicos o los Delegados de Prevención tuviesen la sospecha que el domicilio designado por el trabajador o trabajadora no cumple con las medidas de prevención legalmente establecidas, podrán solicitar la visita in situ al puesto de trabajo. En caso, de que el trabajador se negase la Dirección de la Empresa podrá revertirle el teletrabajo.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento será la que realiza el seguimiento e interpretación que velará por la correcta aplicación del presente acuerdo, así como de los cambios normativos que pudieran afectar a su aplicación, reuniéndose las veces que sean necesarias hasta la implantación de este acuerdo, a petición de cualquiera de las partes y luego como mínimo una reunión cada tres meses.

Esta comisión estará compuesta por seis personas, tres representantes del comité de empresa y tres personas representantes de la empresa.

ENTRADA EN VIGOR

Este acuerdo entrará en vigor el enero de 2022, no obstante los trámites necesarios para acogerse al régimen de teletrabajo comenzarán a realizarse a partir de la firma del Convenio Colectivo. A partir de la firma del presente acuerdo, todos los trabajadores que estén interesados deberán solicitarlo siguiendo el procedimiento establecido. Llegado enero de 2022, los trabajadores que lo hayan solicitado y se les haya concedido, se regirán por lo aquí establecido.

El texto íntegro del presente acuerdo se traspasará al Convenio Colectivo para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 y formará parte del mismo a todos los efectos.

En prueba de conformidad firmas los asistentes en Móstoles a 25 de noviembre de 2021.

DISPOSICIÓN FINAL V

IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGBTI

Al objeto de dar cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI en las empresas las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a iniciar las negociaciones para la elaborar el preceptivo Plan LGTBI

TABLA I

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2024
(TECNICOS/AS TITULADOS/AS Y ASIMILADOS/AS)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO AÑO	OBSERVACIONES
2	Ingeniero Superior/Licenciado	Mínimo	35.722,27	Las cantidades que se reflejan en la presente Tabla se entienden globales por todos los conceptos, incluyendo el Complemento de Puesto y Mayor Dedicación.
2	Ing. Técnico/Titulado Grado Medio	Mínimo	34.736,86	
2	Analista	Mínimo	31.731,26	
3	Programador	Mínimo	27.773,07	Nueva incorporación, con menos de 2 años de experiencia en el puesto
		3º año	32.448,10	
2	Titulado Junior	2º año	31.268,16	
		1º año	29.498,26	

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2025
(TECNICOS/AS TITULADOS/AS Y ASIMILADOS/AS)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO AÑO	OBSERVACIONES
2	Ingeniero Superior/Licenciado	Mínimo	36.972,55	Las cantidades que se reflejan en la presente Tabla se entienden globales por todos los conceptos, incluyendo el Complemento de Puesto y Mayor Dedicación.
2	Ing. Técnico/Titulado Grado Medio	Mínimo	35.952,65	
2	Analista	Mínimo	32.841,85	
3	Programador	Mínimo	28.745,13	Nueva incorporación, con menos de 2 años de experiencia en el puesto
		3º año	33.583,78	
2	Titulado Junior	2º año	32.362,55	
		1º año	30.530,70	

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2026
(TECNICOS/AS TITULADOS/AS Y ASIMILADOS/AS)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO AÑO	OBSERVACIONES
2	Ingeniero Superior/Licenciado	Mínimo	38.266,59	Las cantidades que se reflejan en la presente Tabla se entienden globales por todos los conceptos, incluyendo el Complemento de Puesto y Mayor Dedicación.
2	Ing. Técnico/Titulado Grado Medio	Mínimo	37.210,99	
2	Analista	Mínimo	33.991,31	
3	Programador	Mínimo	29.751,21	Nueva incorporación, con menos de 2 años de experiencia en el puesto
		3º año	34.759,21	
2	Titulado Junior	2º año	33.495,24	
		1º año	31.599,27	

Nota: Las cantidades que se reflejan en la presente tabla se entienden globales por todos los conceptos, incluyendo el complemento de puesto y mayor dedicación.

Para los **titulados junior** los salarios reflejados son con menos de 2 años de experiencia en el puesto, y no pueden cobrar complemento de mayor dedicación

A efectos de cálculo de antigüedad, la tabla salarial I tendrá como concepto de sueldo base las siguientes cantidades:

Sueldo base 2024 - 800 €
Sueldo base 2025 - 828 €
Sueldo base 2026 - 856,98 €

TABLA II
TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2024 (JEFES/AS DE 1ª Y 2ª)

CATEGORÍA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
Jefes Administrativos y Jefes de Organización	1ª A	823,54	970,68	1.851,83	121,54	3.646,05	51.044,70
	2ª A	785,04	885,42	1.975,56	121,53	3.646,02	51.044,28
	1ª B	823,54	970,68	1.642,61	114,56	3.436,83	48.115,62
	2ª B	785,04	885,42	1.766,38	114,56	3.436,84	48.115,76
	1ª C	823,54	970,68	1.469,30	108,78	3.263,52	45.689,28
	2ª C	785,04	885,42	1.593,02	108,78	3.263,48	45.688,72
	1ª D	823,54	970,68	1.403,54	106,59	3.197,76	44.768,64
	2ª D	785,04	885,42	1.527,24	106,59	3.197,70	44.767,80
	1ª E	823,54	970,68	1.287,09	102,71	3.081,31	43.138,34
	2ª E	785,04	885,42	1.410,87	102,71	3.081,33	43.138,62
	1ª F	823,54	970,68	1.158,47	98,42	2.952,69	41.337,66
	2ª F	785,04	885,42	1.282,21	98,42	2.952,67	41.337,38
	1ª G	823,54	970,68	1.094,42	96,29	2.888,64	40.440,96
	2ª G	785,04	885,42	1.218,16	96,29	2.888,62	40.440,68
	1ª H	823,54	970,68	1.009,50	93,46	2.803,72	39.252,08
	2ª H	785,04	885,42	1.133,25	93,46	2.803,71	39.251,94

TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2025 (JEFES/AS DE 1ª Y 2ª)

CATEGORÍA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
Jefes Administrativos y Jefes de Organización	1ª A	852,36	1.004,65	1.916,64	125,79	3.773,65	52.831,10
	2ª A	812,52	916,41	2.044,70	125,79	3.773,63	52.830,82
	1ª B	852,36	1.004,65	1.700,10	118,57	3.557,11	49.799,54
	2ª B	812,52	916,41	1.828,20	118,57	3.557,13	49.799,82
	1ª C	852,36	1.004,65	1.520,73	112,59	3.377,74	47.288,36
	2ª C	812,52	916,41	1.648,78	112,59	3.377,71	47.287,94
	1ª D	852,36	1.004,65	1.452,66	110,32	3.309,67	46.335,38
	2ª D	812,52	916,41	1.580,69	110,32	3.309,62	46.334,68
	1ª E	852,36	1.004,65	1.332,14	106,31	3.189,15	44.648,10
	2ª E	812,52	916,41	1.460,25	106,31	3.189,18	44.648,52
	1ª F	852,36	1.004,65	1.199,02	101,87	3.056,03	42.784,42
	2ª F	812,52	916,41	1.327,09	101,87	3.056,02	42.784,28
	1ª G	852,36	1.004,65	1.132,72	99,66	2.989,73	41.856,22
	2ª G	812,52	916,41	1.260,80	99,66	2.989,73	41.856,22
	1ª H	852,36	1.004,65	1.044,83	96,73	2.901,84	40.625,76
	2ª H	812,52	916,41	1.172,91	96,73	2.901,84	40.625,76

TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2026 (JEFES/AS DE 1ª Y 2ª)

CATEGORÍA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
Jefes Administrativos y Jefes de Organización	1ª A	882,19	1.039,81	1.983,72	130,19	3.905,72	54.680,08
	2ª A	840,96	948,48	2.116,26	130,19	3.905,70	54.679,80
	1ª B	882,19	1.039,81	1.759,60	122,72	3.681,60	51.542,40
	2ª B	840,96	948,48	1.892,19	122,72	3.681,63	51.542,82
	1ª C	882,19	1.039,81	1.573,96	116,53	3.495,96	48.943,44
	2ª C	840,96	948,48	1.706,49	116,53	3.495,93	48.943,02
	1ª D	882,19	1.039,81	1.503,50	114,18	3.425,50	47.957,00
	2ª D	840,96	948,48	1.636,01	114,18	3.425,45	47.956,30
	1ª E	882,19	1.039,81	1.378,76	110,03	3.300,76	46.210,64
	2ª E	840,96	948,48	1.511,36	110,03	3.300,80	46.211,20
	1ª F	882,19	1.039,81	1.240,99	105,43	3.162,99	44.281,86
	2ª F	840,96	948,48	1.373,54	105,43	3.162,98	44.281,72
	1ª G	882,19	1.039,81	1.172,37	103,15	3.094,37	43.321,18
	2ª G	840,96	948,48	1.304,93	103,15	3.094,37	43.321,18
	1ª H	882,19	1.039,81	1.081,40	100,11	3.003,40	42.047,60
	2ª H	840,96	948,48	1.213,96	100,11	3.003,40	42.047,60

Nota: El Complemento de Puesto de Mayor Dedicación que por la naturaleza de la función y nivel de responsabilidad corresponda a las personas comprendidas en la presente Tabla, será, como máximo, el 20 por 100 del sueldo total que tengan asignado, como regla general.

TABLA III
TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2024 EMPLEADOS/AS

CATEGORÍA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
Encargado	A	703,27	762,00	1.505,33	99,02	2.970,60	41.588,40
Encargado	B	703,27	762,00	1.296,17	92,05	2.761,44	38.660,16
Encargado	C	703,27	762,00	1.224,41	89,66	2.689,68	37.655,52
Delineante Proyectista	A	794,56	896,44	1.103,50	93,15	2.794,50	39.123,00
Delineante Proyectista	B	794,56	896,44	1.014,53	90,18	2.705,53	37.877,42
Delineante Proyectista	C	794,56	896,44	963,80	88,49	2.654,80	37.167,20
Delineante 1ª	A	736,94	796,94	980,41	83,81	2.514,29	35.200,06
Delineante 1ª	B	736,94	796,94	923,81	81,92	2.457,69	34.407,66
Delineante 1ª	C	736,94	796,94	873,56	80,25	2.407,44	33.704,16
Delineante 2ª	A	703,03	727,02	727,77	71,93	2.157,82	30.209,48
Delineante 2ª	B	703,03	727,02	690,73	70,69	2.120,78	29.690,92
Delineante 3ª	A	668,42	697,79	535,39	63,39	1.901,60	26.622,40
Delineante 3ª	B	668,42	697,79	344,96	57,04	1.711,17	23.956,38
Técnico Organización 1ª	A	736,94	796,94	1.007,33	84,71	2.541,21	35.576,94
Técnico Organización 1ª	B	736,94	796,94	904,27	81,27	2.438,15	34.134,10
Técnico Organización 1ª	C	736,94	796,94	875,95	80,33	2.409,83	33.737,62
Técnico Organización 2ª	A	703,03	727,02	744,89	72,50	2.174,94	30.449,16
Técnico Organización 2ª	B	703,03	727,02	727,77	71,93	2.157,82	30.209,48
Auxiliar Organización	A	683,83	688,61	570,28	64,76	1.942,72	27.198,08
Auxiliar Organización	B	683,83	688,61	338,77	57,04	1.711,21	23.956,94
Ofic. Administrativo 1ª	A	736,94	796,94	980,41	83,81	2.514,29	35.200,06
Ofic. Administrativo 1ª	B	736,94	796,94	914,86	81,62	2.448,74	34.282,36
Ofic. Administrativo 1ª	C	736,94	796,94	878,78	80,42	2.412,66	33.777,24
Ofic. Administrativo 1ª	D	736,94	796,94	808,01	78,06	2.341,89	32.786,46
Ofic. Administrativo 2ª	A	703,03	727,02	759,14	72,97	2.189,19	30.648,66
Ofic. Administrativo 2ª	B	703,03	727,02	727,77	71,93	2.157,82	30.209,48
Auxiliar Administrativo	A	668,42	697,79	535,39	63,39	1.901,60	26.622,40
Auxiliar Administrativo	B	668,42	697,79	344,96	57,04	1.711,17	23.956,38

TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2025 EMPLEADOS/AS

CATEGORÍA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
Encargado	A	727,88	788,67	1.558,02	102,49	3.074,57	43.043,98
Encargado	B	727,88	788,67	1.341,54	95,27	2.858,09	40.013,26
Encargado	C	727,88	788,67	1.267,26	92,79	2.783,81	38.973,34
Delineante Proyectista	A	822,37	927,82	1.142,12	96,41	2.892,31	40.492,34
Delineante Proyectista	B	822,37	927,82	1.050,04	93,34	2.800,23	39.203,22
Delineante Proyectista	C	822,37	927,82	997,53	91,59	2.747,72	38.468,08
Delineante 1ª	A	762,73	824,83	1.014,72	86,74	2.602,28	36.431,92
Delineante 1ª	B	762,73	824,83	956,14	84,79	2.543,70	35.611,80
Delineante 1ª	C	762,73	824,83	904,13	83,06	2.491,69	34.883,66
Delineante 2ª	A	727,64	752,47	753,24	74,45	2.233,35	31.266,90
Delineante 2ª	B	727,64	752,47	714,91	73,17	2.195,02	30.730,28
Delineante 3ª	A	691,81	722,21	554,13	65,61	1.968,15	27.554,10
Delineante 3ª	B	691,81	722,21	357,03	59,04	1.771,05	24.794,70
Técnico Organización 1ª	A	762,73	824,83	1.042,59	87,67	2.630,15	36.822,10
Técnico Organización 1ª	B	762,73	824,83	935,92	84,12	2.523,48	35.328,72
Técnico Organización 1ª	C	762,73	824,83	906,61	83,14	2.494,17	34.918,38
Técnico Organización 2ª	A	727,64	752,47	770,96	75,04	2.251,07	31.514,98
Técnico Organización 2ª	B	727,64	752,47	753,24	74,45	2.233,35	31.266,90
Auxiliar Organización	A	707,76	712,71	590,24	67,02	2.010,71	28.149,94
Auxiliar Organización	B	707,76	712,71	350,63	59,04	1.771,10	24.795,40
Ofic. Administrativo 1ª	A	762,73	824,83	1.014,72	86,74	2.602,28	36.431,92
Ofic. Administrativo 1ª	B	762,73	824,83	946,88	84,48	2.534,44	35.482,16
Ofic. Administrativo 1ª	C	762,73	824,83	909,54	83,24	2.497,10	34.959,40
Ofic. Administrativo 1ª	D	762,73	824,83	836,29	80,80	2.423,85	33.933,90
Ofic. Administrativo 2ª	A	727,64	752,47	785,71	75,53	2.265,82	31.721,48
Ofic. Administrativo 2ª	B	727,64	752,47	753,24	74,45	2.233,35	31.266,90
Auxiliar Administrativo	A	691,81	722,21	554,13	65,61	1.968,15	27.554,10
Auxiliar Administrativo	B	691,81	722,21	357,03	59,04	1.771,05	24.794,70

TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2026 EMPLEADOS/AS

CATEGORÍA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL EMPRESA	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
Encargado	A	753,36	816,27	1.612,55	106,07	3.182,18	44.550,52
Encargado	B	753,36	816,27	1.388,49	98,60	2.958,12	41.413,68
Encargado	C	753,36	816,27	1.311,61	96,04	2.881,24	40.337,36
Delineante Proyectista	A	851,15	960,29	1.182,09	99,78	2.993,53	41.909,42
Delineante Proyectista	B	851,15	960,29	1.086,79	96,61	2.898,23	40.575,22
Delineante Proyectista	C	851,15	960,29	1.032,44	94,80	2.843,88	39.814,32
Delineante 1ª	A	789,43	853,70	1.050,24	89,78	2.693,37	37.707,18
Delineante 1ª	B	789,43	853,70	989,60	87,76	2.632,73	36.858,22
Delineante 1ª	C	789,43	853,70	935,77	85,96	2.578,90	36.104,60
Delineante 2ª	A	753,11	778,81	779,60	77,05	2.311,52	32.361,28
Delineante 2ª	B	753,11	778,81	739,93	75,73	2.271,85	31.805,90
Delineante 3ª	A	716,02	747,49	573,52	67,90	2.037,03	28.518,42
Delineante 3ª	B	716,02	747,49	369,53	61,10	1.833,04	25.662,56
Técnico Organización 1ª	A	789,43	853,70	1.079,08	90,74	2.722,21	38.110,94
Técnico Organización 1ª	B	789,43	853,70	968,68	87,06	2.611,81	36.565,34
Técnico Organización 1ª	C	789,43	853,70	938,34	86,05	2.581,47	36.140,58
Técnico Organización 2ª	A	753,11	778,81	797,94	77,66	2.329,86	32.618,04
Técnico Organización 2ª	B	753,11	778,81	779,60	77,05	2.311,52	32.361,28
Auxiliar Organización	A	732,53	737,65	610,90	69,37	2.081,08	29.135,12
Auxiliar Organización	B	732,53	737,65	362,90	61,10	1.833,08	25.663,12
Ofic. Administrativo 1ª	A	789,43	853,70	1.050,24	89,78	2.693,37	37.707,18
Ofic. Administrativo 1ª	B	789,43	853,70	980,02	87,44	2.623,15	36.724,10
Ofic. Administrativo 1ª	C	789,43	853,70	941,37	86,15	2.584,50	36.183,00
Ofic. Administrativo 1ª	D	789,43	853,70	865,56	83,62	2.508,69	35.121,66
Ofic. Administrativo 2ª	A	753,11	778,81	813,21	78,17	2.345,13	32.831,82
Ofic. Administrativo 2ª	B	753,11	778,81	779,60	77,05	2.311,52	32.361,28
Auxiliar Administrativo	A	716,02	747,49	573,52	67,90	2.037,03	28.518,42
Auxiliar Administrativo	B	716,02	747,49	369,53	61,10	1.833,04	25.662,56

TABLA IV

TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2024
OPERARIOS/AS

CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO	VALOR HORA			TOX.PEN.PELIGR.		
							NORMA L	EXTRA	Cuatr n H.EXT	UNO (20%)	DOS (25%)	TRES (30%)
Oficial 1ª A	22,90	22,96	25,78	71,64	2.149,20	30.447,00	17,45	27,13	0,39	0,96	1,19	1,43
Oficial 1ª B	22,90	22,96	24,43	70,29	2.108,70	29.873,25	17,12	26,62	0,39	0,96	1,19	1,43
Oficial 1ª C	22,90	22,96	23,09	68,95	2.068,50	29.303,75	16,79	26,10	0,39	0,96	1,19	1,43
Oficial 2ª	22,47	21,99	21,45	65,91	1.977,30	28.011,75	16,05	24,95	0,38	0,94	1,17	1,41
Oficial 3ª	21,91	21,25	21,27	64,43	1.932,90	27.382,75	15,69	24,39	0,37	0,91	1,14	1,37
Especialista	21,77	21,01	21,13	63,91	1.917,30	27.161,75	15,57	24,21	0,37	0,91	1,14	1,36

TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2025
OPERARIOS/AS

CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO	VALOR HORA			TOX.PEN.PELIGR.		
							NORMA L	EXTRA	Cuatr n H.EXT	UNO (20%)	DOS (25%)	TRES (30%)
Oficial 1ª A	23,70	23,76	26,68	74,14	2.224,20	31.509,50	18,14	28,20	0,41	0,99	1,24	1,49
Oficial 1ª B	23,70	23,76	25,29	72,75	2.182,50	30.918,75	17,80	27,67	0,41	0,99	1,24	1,49
Oficial 1ª C	23,70	23,76	23,90	71,36	2.140,80	30.328,00	17,46	27,15	0,41	0,99	1,24	1,49
Oficial 2ª	23,26	22,76	22,20	68,22	2.046,60	28.993,50	16,69	25,95	0,40	0,97	1,22	1,46
Oficial 3ª	22,68	21,99	22,01	66,68	2.000,40	28.339,00	16,31	25,36	0,39	0,95	1,19	1,43
Especialista	22,53	21,75	21,87	66,15	1.984,50	28.113,75	16,19	25,17	0,39	0,94	1,18	1,42

TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2026
OPERARIOS/AS

CATEGORIA	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO	VALOR HORA			TOX.PEN.PELIGR.		
							NORMA L	EXTRA	Cuatr n H.EXT	UNO (20%)	DOS (25%)	TRES (30%)
Oficial 1ª A	24,53	24,59	27,61	76,73	2.301,90	32.610,25	18,77	29,18	0,42	1,03	1,29	1,54
Oficial 1ª B	24,53	24,59	26,18	75,30	2.259,00	32.002,50	18,42	28,64	0,42	1,03	1,29	1,54
Oficial 1ª C	24,53	24,59	24,74	73,86	2.215,80	31.390,50	18,07	28,09	0,42	1,03	1,29	1,54
Oficial 2ª	24,07	23,56	22,98	70,61	2.118,30	30.009,25	17,28	26,87	0,41	1,01	1,26	1,51
Oficial 3ª	23,47	22,76	22,78	69,01	2.070,30	29.329,25	16,89	26,26	0,40	0,98	1,23	1,48
Especialista	23,32	22,51	22,64	68,47	2.054,10	29.099,75	16,75	26,04	0,40	0,98	1,22	1,47

(03/143/26)

