

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2017, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Thyssenkrupp Encasa, Sociedad Limitada” (Sucursal en España) (código número 28101932012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Thyssenkrupp Encasa, Sociedad Limitada” (Sucursal en España), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 18 de abril de 2017; 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos 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.

Madrid, a 29 de septiembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE “THYSSENKRUPP ENCASA, S. L.” AÑO 2015

Artículo 1.º *Ámbito personal.*—1.1. El convenio colectivo será de aplicación a la empresa “Thyssenkrupp Encasa, S. L. “, y a todos los trabajadores adscritos a su centro de trabajo de la Comunidad de Madrid.

1.2. Ello no obstante, aquellas personas que por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o razones de orden histórico/personal, tengan reconocidas sus condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el Convenio, se considerará excluidas de este en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas en los restantes. Cuando estas condiciones económicas individuales supongan en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del Convenio, el incremento salarial que en este se establezca solo será vinculante sobre lo que sería retribución de Convenio y no sobre el resto.

1.3. Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran ser procedentes.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a la Comunidad de Madrid.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2015, cualquiera que sea la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2017, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligacional, solamente surjan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

Art. 4.º *Individualidad y unidad del convenio.*—4.1. La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la empresa “Thyssenkrupp Encasa, S. L.”, y la representación sindical de los trabajadores de la misma.

4.2. Los derechos y condiciones económicas reconocidas en el presente convenio, constituyen una mejora en relación con lo previsto en la Legislación Laboral y, en consecuencia, no resultarán afectadas por cualquier modificación que se produzca en esta, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

4.3. Las condiciones acordadas en el presente convenio constituyen un todo indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

4.4. A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su conjunto y por un período anual; por lo que en el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, modificara en todo o en parte el contenido del presente convenio, las partes deberán reunirse para revisar el convenio en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose mientras tanto, las normas del anterior convenio colectivo.

Art. 5.º *Jornada.*—5.1. Se pactan 1.764 horas laborales para el 2015, con 10 h de libre disposición para cada año, todas ellas distribuidas según los calendarios anuales compensados y pactados que se reflejan en el anexo correspondiente.

5.2. El trabajador con hijos menores, familiares enfermos hasta segundo grado de consanguinidad o con personas que acrediten una dependencia reconocida, podrá solicitar, su reducción de jornada según la legislación vigente.

5.3. La distribución horaria de la jornada anual establecida en este convenio se realizará respetando los descansos entre jornadas y semanales establecidos en el presente convenio.

Art. 6.º *Calendario laboral.*—6.1. Antes del primero de enero de cada año, la Dirección de la Empresa elaborará de acuerdo con la Representación de los Trabajadores/as el calendario laboral del año siguiente, garantizando el correcto funcionamiento de la Empresa. En el citado calendario se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales, puentes y el período de vacaciones.

6.2. Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado dicho calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán el nuevo calendario o las modificaciones al mismo.

6.3. La Dirección de la Empresa dará copia de todos los calendarios laborales al Comité de Empresa.

6.4. En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el calendario laboral unilateralmente.

Art. 7.º *Horario*.—Ambas partes convienen en que la actividad de servicios que desarrolla la empresa implica la realización del servicio en diferentes horarios. Estos horarios serán negociados y de obligado cumplimiento en el calendario laboral anual.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, se valorará la posibilidad de la utilización de la jornada continuada, el horario flexible, u otros medios de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

Art. 8.º *Vacaciones anuales*.—El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a 22 días laborables de vacaciones retribuidas al año que serán pactados entre el trabajador y la empresa antes del 30 de abril.

Los trabajadores/as que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior, en cómputo anual, o unas vacaciones superiores a las pactadas en el presente convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la empresa sin darle ocupación efectiva, el trabajador/a percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

En virtud de lo dispuesto en el artículo del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (es decir, contingencias comunes o profesionales) que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de sustitución por compensación económica, ni supondrá la realización de una jornada anual menor que la pactada.

Art. 9.º *Permisos retribuidos*.—El trabajador/a, previo aviso y justificación tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

1. Asistencia a consulta médica de especialista: por el tiempo necesario.
2. Asistencia a consulta general o de cabecera, por el tiempo necesario.
3. Un día natural: por matrimonio de padre, hijos o hermanos.
4. Un día laboral: por traslado de domicilio.
5. Dos días laborales: por nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
6. Dos días naturales: por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
7. Dos días naturales: por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
8. Tres días naturales: por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.
9. Quince días naturales: por matrimonio del trabajador o trabajadora.

En el caso de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados 6,7 y 8 producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de aplicación.

Suspensiones de contrato con reserva de puesto de trabajo:

1. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declara la invalidez permanente.

2. En los supuestos de ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

3. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menos a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso u mismo menos pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios/as y los trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado en el apartado de suspensión de contrato por paternidad.

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

5. En el supuesto que por decisión de la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 9.6.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor en los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado de 3 de este mismo artículo, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulado en el apartado 3 de este mismo artículo, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere ese artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

En aplicación de la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009:

“La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad”.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Art. 10.º *Permisos sin retribuir*.—Los trabajadores que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor, según legislación vigente, 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, de hasta un máximo del 50 por 100 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un 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.

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, o 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.

Asimismo, otras necesidades que no estén recogidas en el Art. 9 del presente convenio serán evaluadas por la Dirección de la Empresa para intentar buscar una solución en base a la legislación vigente.

Art. 11.º *Excedencias*.—1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

La petición de excedencia voluntaria será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla y la Empresa dará recibo de la presentación. La concesión de la excedencia por parte de la Empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la Empresa con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la Empresa estará obligada a acusar recibo del mismo.

Estos plazos no se aplicarán a las excedencias por cuidado de hijos y familiares.

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.

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

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

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

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

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

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

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Art. 12.º *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 miembros del Comité de Empresa y miembros de la Dirección de forma paritaria 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 formalicen 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. En caso de discrepancias por parte del trabajador 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.

Art. 13.º *Sueldos y jornales.*—Los salarios del personal estarán constituidos por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo Base.
- b) Retribución variable (primas, comisiones, etc.).
- c) Antigüedad.
- d) Complemento personal.

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

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

Art. 14.º *Sueldo base.*—El sueldo base de cada trabajador, será el que con tal carácter se refleja para cada categoría en las Tablas Salariales que en el presente convenio se acompañan.

A partir del 1 de enero de 2015, ninguna de las categorías y grupos profesionales, recogidas en este convenio percibirá un salario base anual inferior a los 14.000 euros, excepto personal con contratos de formación o prácticas.

Durante los años 2016 y 2017 los conceptos salariales serán incrementados con el IPC real de cada uno de los años.

Art. 15.º *Retribución variable.*—La retribución variable de cada trabajador será la establecida por la Dirección de la Empresa en negociación con los Representantes de los Trabajadores en cada momento para cada uno de los colectivos. El sistema actual de retribución variable queda reflejado en acta firmada con fecha 17 de noviembre de 2015 por la Dirección y la Representación de los Trabajadores.

Art. 16.º *Antigüedad.*—El personal afectado por el presente convenio, percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico, por cada quinquenio de servicio con arreglo a las tablas que se adjuntan. Comenzando a devengarse al mes siguiente de su cumplimiento.

Art. 17.º *Pagas extraordinarias.*—El personal de “Thyssenkrupp Encasa, S. L.”, percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose los días 15 de julio y 15 de diciembre.

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

Salario Base + Antigüedad + Complemento personal/ empresa.

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

Art. 18.º *Gratificación sobre beneficios.*—Todos los empleados de la plantilla, salvo comerciales y empleados con bonus, percibirán esta gratificación en el mes de febrero, cuya cantidad resultará de aplicar la fórmula siguiente:

$$\text{Año 2016: } C = \frac{(2,11 \times B)}{(100 \times P)}$$

C: Cantidad bruta a percibir.

B: Beneficios netos auditados.

P: Número empleados con derecho a percibir paga de beneficios.

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

Art. 19.º *Viajes y desplazamientos.*—Se estará a lo establecido en el Reglamento Interno sobre viajes y desplazamientos.

Art. 20.º *Seguro de vida y accidentes.*—La Empresa suscribirá una póliza de seguros para estos casos, consistente en lo siguiente:

Riesgo principal:

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

Art. 21.º *Subvención comida.*—Aquellos trabajadores, que bien por tener que realizar horas extraordinarias en días determinados, o por prestar sus servicios en régimen de jornada partida, tuvieran que trabajar por la tarde, percibirán en concepto de subvención de comida:

- 8,5 euros/día.

No corresponden cheques de comida por días de jornada reducida (viernes, días previos a festivos, jornada reducida en verano), ausencias de duración igual o superior a 4 horas, festivos, vacaciones, días en los que se presente dieta o nota de gasto por comida... es decir, cuando no se realice el gasto.

No se descontarán cheques de comida a los Representantes de los Trabajadores por las horas sindicales empleadas para el ejercicio de su función.

A partir del día 1 de octubre de 2016 el importe del cheque de comida será de 9 euros/día.

Art. 22.º *Complemento en caso de baja por enfermedad, accidente o maternidad.*—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 por 100 del salario que tenga asignado el trabajador, entendiéndose por este, la suma de los conceptos:

Salario Base + Antigüedad + Complemento Personal.

Todo trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente, tiene la obligación de hacer llegar a la Empresa el correspondiente parte de baja al día 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.

Art. 23.º *Representantes sindicales y comité de empresa.*—Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a su Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o que renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a

un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean un centro de trabajo, existirán tablones de anuncio en los que los Sindicatos que estén representados en la empresa, podrán insertar comunicaciones.

En el supuesto de que la dirección de la empresa presente ante las autoridades laborales expediente sobre regulación de empleo será preceptivo entregar en la misma fecha copia de la misma documentación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

Art. 24.º *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a la Central Sindical que ostente la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá, a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la C/c o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias realizadas de los descuentos de la cuota sindical y de los trabajadores a los que corresponden, a los respectivos sindicatos.

Art. 25.º *Representación legal de los trabajadores.*—25.1. Funciones: La representación de los/las trabajadores/as en “Thyssenkrupp Encasa, S. L.”, estará asumida por los representantes legales de los trabajadores o el comité de empresa, dependiendo el número de trabajadores en la Empresa cuyas funciones, serán las siguientes:

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

- La Empresa facilitará a los Representantes legales de los trabajadores o al Comité de Empresa el modelo de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Comisión Paritaria de Vigilancia, según el Artículo 58 del presente convenio.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial un supuesto despido.
- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

25.3. Garantías sindicales: Los/las miembros/as del Comité de Empresa, contarán con las mismas garantías reconocidas por el Estatuto de los/las Trabajadores/as en su artículo 68. Asimismo, el Comité de Empresa tendrá derecho a un local para ejercer su labor que, por el momento, podrá no ser de uso exclusivo, así como a la utilización de los tablores de anuncios existentes al efecto, a fin de posibilitar una fácil comunicación con los/las trabajadores/as.

Cada Representante Legal de los Trabajadores tendrá el crédito sindical según la Legislación Vigente, para la actividad sindical correspondiente, retribuida según lo previsto en el Artículo 68.e) Estatuto de los Trabajadores. Artículo 10.3 LOLS.

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en función de la plantilla de la empresa y según la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- De 751 trabajadores en adelante: 40 horas.

Que podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la Dirección Social. Toda reunión convocada por la empresa a los representantes de los trabajadores para cualquier asunto relacionado con su responsabilidad sindical no computará en el crédito sindical, y el período de preparación de plataforma de convenio tampoco computará como crédito sindical.

Art. 26.º *Cláusulas de no violencia.*—Las partes firmantes se comprometen a coadyuvar a la realización de prácticas para una política de no violencia, tanto sobre las personas, como sobre los bienes que, de incumplirse, originará en todos los casos en que ambas partes comprueben su existencia la inmediata suspensión de las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquellas.

Art. 27.º *Comité de Empresa Europeo.*—Los componentes de este Comité Europeo, tienen las competencias reconocidas en la Directiva Comunitaria de referencia 94/0113, de fecha 13 de abril de 1994, ratificada por el acuerdo suscrito entre la Dirección de “Thyssen A. G.”, y el Comité de Empresa de “Thyssenkrupp A. G.”, de fecha 3 de noviembre de 1999.

Art. 28.º *Censo de personal.*—Las empresas confeccionarán un censo de personal en el que figurarán los siguientes datos, correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras:

- 1) Nombre y apellidos.
- 2) Fecha de nacimiento del trabajador o trabajadora.
- 3) Fecha de ingreso del trabajador o trabajadora en la empresa.
- 4) Categoría profesional a que esté adscrito.

La empresa, dentro del primer trimestre natural de cada año, entregará dicho censo a la Representación de los Trabajadores/as.

Art. 29.º *Salud laboral y medio ambiente:*

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.

Todos los trabajadores/as 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 esta 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 de cada centro de trabajo 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 los trabajadores/as 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 los trabajadores/as de las contratadas, bien por sus medios o exigiendo a las empresas que le trabajan, unos medios de seguridad y protección para dichos trabajadores equiparables a los suyos.

29.1. Delegados/as de prevención: Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los/as Trabajadores/as.

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

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

• Año 2.015	12.120,00 € si el trabajador tiene menos de 55 años. 10.100,00 € si el trabajador tiene más de 55 años.
• Año 2.016	12.120,00 € si el trabajador tiene menos de 55 años. 10.100,00 € si el trabajador tiene más de 55 años.

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

Art. 30.º *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 tratase de titulados/as medios y superiores, que deberán preavisar con una antelación mínima de un mes.

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.

Art. 31.º *Promoción profesional.*—Los trabajadores/as vinculados por el presente convenio tendrán derecho a la promoción profesional y económica dentro de la Empresa y a que esta 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.

Art. 32.º *Formación.*—La Empresa se compromete a continuar durante la vigencia del presente convenio colectivo, con el esfuerzo formativo puesto en marcha en años anteriores, intentando abarcar la formación del Colectivo total de los trabajadores de la Empresa.

El personal de mantenimiento y montaje de nueva incorporación recibirá obligatoriamente la formación adecuada, con el conocimiento del comité de empresa, para garantizar la seguridad del trabajador en la realización de sus funciones, del mismo modo que las garantías al cliente en el conocimiento de su producto.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, establecido en la Legislación Vigente, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional de la Empresa.

Art. 33.º *Código de conducta. Faltas y sanciones.*—33.1. Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

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

33.3. Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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

33.4. Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

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

33.5. Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportarse riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

33.6. Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán, sancionadas:

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

33.7. Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.

33.8. Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

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

33.9. Prescripción de las faltas. Las faltas prescribirán:

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

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

Art. 34.º *Abuso de autoridad.*—La Empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que este trámite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado, este y sus Representantes Legales lo pondrán en conocimiento de la Autoridad Laboral competente.

Art. 35.º *Procedimiento sancionador.*—Para sancionar a un trabajador que tenga la condición de Representante de los Trabajadores, será necesaria la instrucción de un expediente contradictorio. Si fuese afiliado a un Sindicato, la Empresa deberá cursar notificación previa al mismo.

La capacidad de apertura de expediente y propuesta de sanción corresponde a la Dirección de la Empresa o a quien esta haya delegado expresamente para tal función. En los supuestos de abuso de autoridad, tal capacidad corresponde también a la Representación de los Trabajadores.

La imputación de falta y propuesta de sanción se convertirá en falta y en sanción efectiva o bien por aceptación expresa o tácita del trabajador/a, 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.

Ninguna propuesta de sanción podrá aplicarse hasta que sea firme por aceptación del trabajador o decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos en cualquier sentido.

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 trabajadores, así como a la Sección Sindical de la Empresa del sindicato que pertenezca y que pudiere estar afiliado. El pliego de descargos del trabajador y el informe de la Representación de los trabajadores se emitirán en el plazo de cinco días laborables. Solo al finalizar el expediente contradictorio podrá formularse propuesta de sanción o de anulación del expediente.

Deberán practicarse, en el plazo de 5 días naturales, las pruebas propuestas por el trabajador cuando fueran razonables. El trabajador podrá examinar la totalidad del expediente, en cualquier momento anterior a su finalización y hacer las alegaciones que estime oportunas.

El expediente deberá concluirse en el plazo máximo de 14 días naturales.

Art. 36.º *Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral y/o "mobbing"*.—36.1. En línea con la recomendación de la CE (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 sancionaras cuando sucedan.

36.2. 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.

Art. 37.º *Comisión paritaria de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del convenio.*—Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de los trabajadores 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.

Art. 38.º *Normas genéricas para la comisión paritaria.*—38.1. Composición: La composición de la Comisión Paritaria, será a partes iguales entre los miembros que designe la Dirección de la Empresa y los miembros que designe el Comité de Empresa.

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

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

Art. 39.º *Procedimiento de resolución de conflictos de trabajo.*—39.1. Introducción: Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente convenio pudieran suscitarse en el seno de la Empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen. Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en los conflictos de carácter individual, cuando las partes expresamente se someten a ello.

Art. 40.º *Conflictos colectivos de trabajo.*—40.1. *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.

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

40.3. *Órganos y procedimientos:*

40.3.1. *Comisión paritaria del convenio colectivo:* La Comisión Paritaria 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, que corresponderá a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos Intercentros.

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 por 100 de cada una de las partes que la componen. Esta decisión, siempre que concurren los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la negociación y adopción de acuerdos, producirá los efectos de un convenio colectivo.

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 interesados y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión Paritaria.

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, esta levantará el Acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al Instituto laboral de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Art. 41.º *Comisión paritaria.*—Cualquier discrepancia que pudieran derivarse de la interpretación del presente convenio, o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen en plantear estas, previamente a cualquier otra acción, ante la Comisión Paritaria que estará compuesta por los siguientes:

De centro:

— Por la Dirección:

- D. Simon Feismann.
- D.ª Sonia Andrés.
- D.ª Carmen Hernaiz López.

— Por los Representantes Legales de los Trabajadores:

- D.ª Sonia Fernández Sánchez.
- D.ª Dulce Nombre Díaz Salamanca.
- D. Jesús Ángel Herranz Díaz.
- D. Roberto Segura Lérida.
- D. Francisco Javier Ruiz Morcillo.

Art. 42.º *Cláusula de adhesión a la solución extrajudicial de conflictos laborales.*—Ambas partes se adhieren en esta materia al acuerdo de solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid) suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas

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

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES

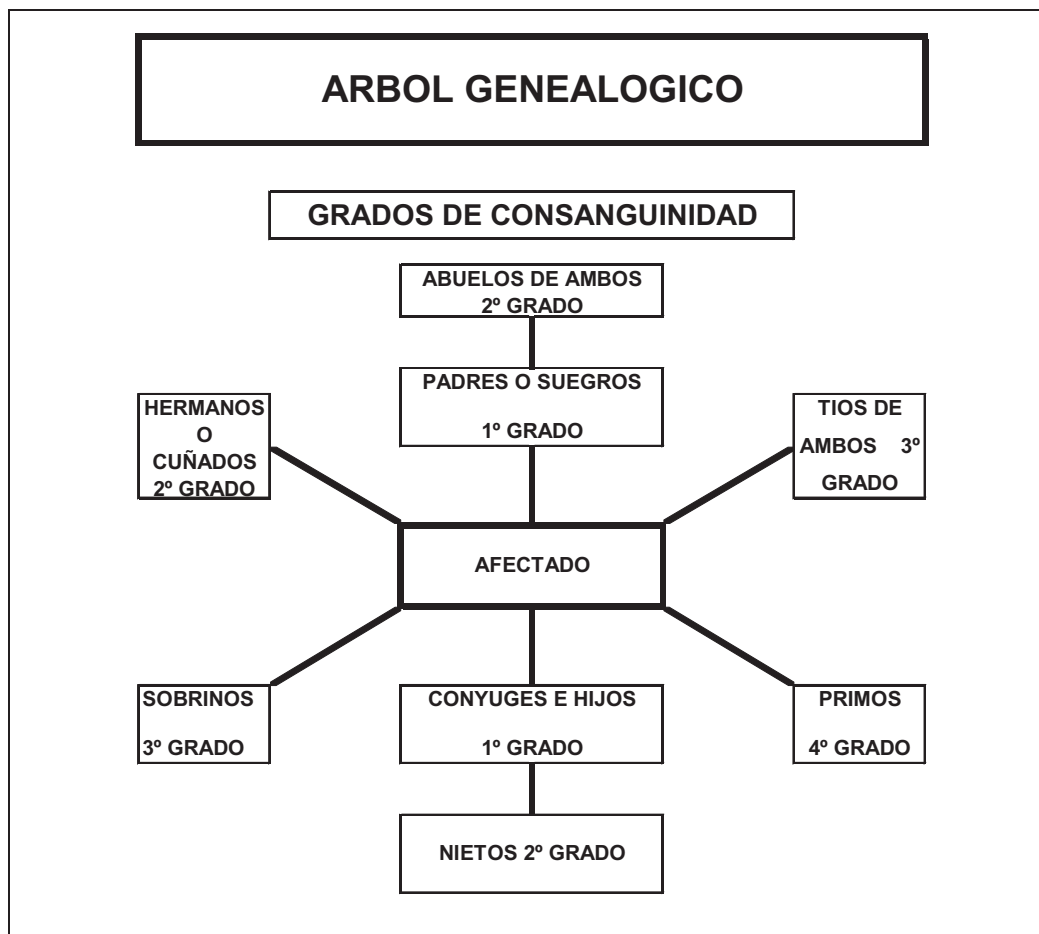
TABLA SALARIAL 2015

GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	NIVEL	ANTIGUA CAT. PROFESIONAL	SALARIO ANUAL MINIMO	QUINQUENIO
1	Titulado	1	Licenciado, ingeniero	26.057,09	30,86
2	Técnico estructura	2.1	Peritos, aparejadores	25.030,58	28,08
		2.2	Jefe admvo. 1ª	21.064,59	
3	Técnico	3.1	Jefe org 1ª, Jefe org 2ª, Jefe admvo. 2ª	19.703,67	25,85
4	Empleado estructura	4.2	Comercial	17.903,05	24,11
		4.3	Oficial 1ª Admvo	17.903,05	
		4.4	Oficial 2ª admvo.	16.779,78	
5	Operario	5.1	Oficial 1ª	16.389,72	23,06
		5.2	Oficial 2ª	15.759,42	
		5.3	Oficial 3ª	15.210,31	
6	Empleado auxiliar	6.1	Aux. Admvo.	16.048,93	22,52
		6.2	Telefonista	15.763,84	
7	Operario auxiliar	7.1	Especialista	15.210,31	22,26

Para la aplicación de la tabla salarial se estará a lo establecido en el acta de acuerdo de 17 de Noviembre de 2015.

ANEXO 2

GRADOS DE CONSANGUINIDAD



(03/33.399/17)

