

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo y Mujer

- 62** *RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Sociedad Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, Sociedad Anónima” (SEGIPSA) (código número 2811362).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Sociedad Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, Sociedad Anónima” (SEGIPSA), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de noviembre de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 10 de febrero de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## PREÁMBULO

La Dirección de SEGIPSA, el Comité de Empresa y Delegados de Personal del centro de trabajo de Las Rozas de Madrid, de acuerdo con la legislación vigente y con las Pautas establecidas para la negociación colectiva de las Empresas Públicas, previo reconocimiento recíproco de la legitimidad de las partes, suscriben el presente Convenio Colectivo.

La preocupación por la igualdad efectiva en la empresa se plasma en el establecimiento de un conjunto de medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Para la prosecución de este objetivo en este convenio se han recogido una serie de medidas normativas que promueven la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y en este capítulo se ha elaborado entre la empresa y los representantes de los trabajadores un protocolo de actuación a seguir en caso de acoso sexual en el trabajo

## CAPITULO I AMBITO DE APLICACIÓN

### ARTICULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

El ámbito del presente Convenio se extiende a la provincia de Madrid, a todo el personal contratado que preste servicios en la empresa en los dos centros de trabajo, excepto personal de Alta Dirección.

### ARTICULO 2.- VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA

El presente Convenio entrará en vigor desde su publicación en el BOCAM, hasta el día 31 de diciembre de 2011, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado no se hubiese denunciado por escrito por alguna de las partes.

Será competente para denunciar el presente Convenio, cualquiera de las partes que lo suscriben.

La parte que formule la denuncia, deberá acompañar a ésta la propuesta que contenga los puntos a negociar.

### ARTICULO 3.- VINCULACION

En lo no pactado en el presente Convenio, será de aplicación: el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Estatal del sector de la Construcción, y el Convenio Colectivo de Construcción de la Comunidad de Madrid.

#### **ARTICULO 4.- MARCO DE ACUERDOS**

Los acuerdos y resoluciones que en el ejercicio de sus competencias adopten el Comité de Empresa, los Delegados de Personal y la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio y hasta la firma de uno nuevo, complementarán el texto articulado del presente Convenio con igual fuerza vinculante, previo cumplimiento por parte de la Dirección de la Empresa de los requisitos que en cada caso sean exigibles por la condición de sociedad estatal de SEGIPSA, incorporándose a todos los efectos como parte integrante del contenido del mismo.

#### **ARTICULO 5.- COMISION PARITARIA**

En el plazo de un mes, contado desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, que estará compuesta por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, y por la representación que designe la empresa, con dos votos, uno por cada parte. Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado
- Otras actividades que procuren una mejor aplicación y desarrollo de lo establecido en el Convenio.

La Comisión se reunirá cada seis meses, salvo convocatoria de alguna de las partes, por causa grave que afecte a los intereses generales, en el ámbito del Convenio.

La convocatoria de la reunión será presentada por escrito a la otra parte, con tres días de antelación como mínimo, y deberá incluir necesariamente el orden del día.

#### **ARTICULO 6.- CONTRATOS**

La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, y en su caso a las secciones sindicales que reúnan las condiciones que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la copia básica de todos los contratos que se formalizarán por escrito, en los términos legalmente previstos. La representación legal de los trabajadores cumplirá estrictamente la obligación de sigilo profesional prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPITULO II**

#### **JORNADA, HORARIO, PERMISOS, VACACIONES Y FIESTAS**

#### **ARTICULO 7.- JORNADA DE TRABAJO**

Tratando de adecuar la jornada de trabajo a los ciclos o procesos productivos de la empresa, la jornada normal o partida, será de 39 horas y quince minutos semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes en los períodos comprendidos entre:

- Jornada partida.-

Para el año 2.009, desde el 1 de enero hasta el 25 de junio (ambos incluidos), y entre el 16 de septiembre y el 21 de diciembre (ambos incluidos).

Para los años 2.010 y 2.011, desde el 11 de enero hasta el 14 de junio (ambos incluidos), y entre el 16 de septiembre y el 20 de diciembre (ambos incluidos).

- Jornada intensiva.-

La jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales repartidas de lunes a viernes queda establecida durante los períodos comprendidos entre:

Para el año 2.009, desde el 26 de junio al 15 de septiembre (ambos incluidos) y desde el 22 de diciembre al 31 de diciembre (ambos incluidos).

Para los años 2.010 y 2.011, del 1 al 10 de enero (ambos incluidos), desde el 15 de junio al 15 de septiembre (ambos incluidos) y desde el 21 al 31 de diciembre (ambos incluidos).

La totalidad o parte de los días comprendidos entre las fechas citadas, se podrán sustituir por otros días mediante el consiguiente acuerdo empresa-trabajador.

A petición de los trabajadores, y tratando de conciliar la vida laboral y familiar, se podrá reducir la jornada laboral anualmente, mediante acuerdo con la empresa en el porcentaje que se pacte, viéndose reducidos los salarios y la cotización proporcionalmente a la reducción.

## **ARTICULO 8.- HORARIO**

El horario laboral en jornada partida estará comprendido entre las ocho treinta a catorce treinta horas y de quince treinta a dieciocho quince horas de lunes a miércoles, ambos inclusive y de ocho treinta a quince horas, los jueves y viernes.

Se establece una flexibilidad de treinta minutos en el horario fijado para la entrada de la mañana en jornada partida en ambos centros de trabajo, que deberá recuperarse diariamente a fin de cumplir estrictamente la jornada establecida.

El horario en jornada intensiva será de ocho a quince horas de lunes a viernes. Se establece una flexibilidad de quince minutos en la hora de entrada, que se recuperará a la hora de la salida.

El horario laboral en el centro de trabajo sito en las Rozas, (MADRID), CENTRO DE ALMACENAMIENTO DE DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA, ajustándose a las necesidades del servicio que presta será el siguiente:

- Jornada partida.-

Para el año 2.009, desde el 1 de enero hasta el 25 de junio (ambos incluidos), y entre el 16 de septiembre y el 21 de diciembre (ambos incluidos).

Para los años 2.010 y 2.011, desde el 11 de enero hasta el 14 de junio (ambos incluidos), y entre el 16 de septiembre y el 20 de diciembre (ambos incluidos).

HORARIO: de lunes a jueves de ocho a diecisiete horas, con una hora para comer, y el viernes de ocho a quince horas y quince minutos.

- Jornada intensiva.-

Para el año 2.009, desde el 26 de junio al 15 de septiembre (ambos incluidos) y desde el 22 de diciembre al 31 de diciembre (ambos incluidos).

Para los años 2.010 y 2.011, desde el 1 al 10 de enero( ambos incluidos),del 15 de junio al 15 de septiembre (ambos incluidos) y desde el 21 al 31 de diciembre (ambos incluidos).

HORARIO: de ocho a quince horas.

En todo caso, por necesidades de la empresa, se podrán realizar contratos laborales ó pactar un horario laboral distinto, en cualquiera de los centros de trabajo, respetando el número de horas totales establecido en este Convenio.

## **ARTICULO 9.- REGISTRO DE ENTRADAS Y SALIDAS**

El registro de entradas y salidas se efectuará por un sistema mecánico.

Se efectuarán dos registros de entrada y dos de salida en el período correspondiente a jornada partida. Durante la jornada intensiva, o en su caso reducida, se efectuará un registro de entrada y uno de salida.

Las ausencias, deberán ser justificadas. Las salidas del centro de trabajo, durante la jornada laboral, deberán ser autorizadas por el Director responsable, y serán reflejadas en su caso en un libro de incidencias.

## **ARTICULO 10.- VACACIONES**

Las vacaciones anuales se establecen en veintidós días laborables, salvo en el caso de prestación de servicios por período inferior, en cuyo caso se disfrutará en proporción al tiempo trabajado.

La autorización de días de vacaciones o permisos se otorgará por la empresa, previa aprobación de la Dirección responsable.

Las vacaciones serán de disfrute obligatorio, no se abonarán bajo ningún concepto ni podrán ser acumuladas de un año para otro, debiendo ser disfrutadas como mínimo quince días laborables en el período comprendido entre el quince de junio al quince de septiembre, ambos inclusive. Los siete días restantes podrán ser disfrutados en cualquier período dentro del año, y hasta el día treinta y uno de enero del año siguiente.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas en otro período, previa autorización de la empresa.

En el caso, de que a solicitud de la empresa, aceptada por el trabajador, éste tenga que interrumpir el período vacacional, la empresa abonará al trabajador las dietas y gastos de locomoción de ida y vuelta de conformidad a lo dispuesto en este Convenio. Finalizada la causa que motivó la interrupción, el empleado podrá disfrutar los días de vacaciones que le resten, a los que se añadirá dos días más, en concepto de compensación por el concepto de traslado de ida y vuelta de las vacaciones.

#### **ARTICULO 11.- DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN**

Se establecen ocho días de libre disposición por el trabajador.

En ellos queda absorbida cualquier ausencia al trabajo que no sea de las comprendidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y se someten para su uso y disfrute a las siguientes reglas:

Disfrute hasta el treinta y uno de enero del año siguiente. No son abonables. Solicitud y visado, previos a su disfrute, por la Dirección del Departamento.

#### **ARTICULO 12.- PERMISOS, CONCILIACION VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL Y JUBILACION**

Los derechos de los trabajadores para ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, contemplados en el Convenio de la Construcción y en el Estatuto de los Trabajadores, en lo que se refiere a los cónyuges y familiares, podrán ser igualmente ejercidos en el caso de parejas de hecho.

Las parejas de hecho tendrán un permiso igual que por matrimonio, siempre que se acredite su inscripción en el Registro como pareja de hecho.

Buscando la conciliación entre la vida familiar y laboral, los plazos establecidos en el Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, para el caso de matrimonio, nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cambio de domicilio, se incrementan en un día.

Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones y cotización a la Seguridad Social que corresponda.

Siguiendo las directrices marcadas por el Plan Concilia, se podrá voluntariamente sustituir el permiso de lactancia habitual para los hijos menores de nueve meses, por un permiso máximo de cuatro semanas, que se acumulan al permiso de maternidad, ó paternidad si lo hubiese solicitado y utilizado el padre.

La duración de tal permiso, estará en función del tiempo del permiso de maternidad o paternidad que se haya disfrutado en el momento de la solicitud.

Respecto a la jubilación de trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

### **ARTICULO 13.- FESTIVOS**

Serán de aplicación los establecidos en el Calendario Laboral de la Comunidad Autónoma y localidad de Madrid para ambos centros de trabajo. Serán también festivos los días 24 y 31 de diciembre, así como el día hábil anterior o posterior al 15 de mayo, según acuerdo entre el Comité de Empresa y Delegados de Personal y la Empresa.

En el centro de trabajo, ubicado en las Rozas, denominado CADA, los festivos coincidirán con los del centro de trabajo sito en Madrid.

### **ARTICULO 14.- PERMISOS SIN SUELDO**

Se establecen seis meses de “período no retribuido” cada tres años de servicio efectivo en la empresa, que podrán disfrutarse total o parcialmente.

Excepcionalmente, este permiso podrán disfrutarlo aquellos trabajadores, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, siempre que la causa sea grave y justificada.

Dichos permisos se disfrutarán a solicitud del trabajador, con la aprobación de la Dirección correspondiente e informe del Área de RR.HH., y deberán tramitarse al menos con tres meses de antelación, salvo casos excepcionales, que en su caso deberán se autorizados por el Presidente, con informe de RR.HH.

De común acuerdo, dicho período de seis meses podrá prorrogarse por una sola vez, por igual período, a solicitud del trabajador y con la aprobación de la Dirección, e informe de RR.HH. si se estima conveniente.

En el caso, de que éste permiso se solicite para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por enfermedad grave, justificada, el trabajador podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social, (al amparo de la Orden TAS 2865/2003 de 13 de octubre) y en ese caso la empresa se compromete durante un plazo máximo de seis meses, a abonar al trabajador el importe de las cuotas correspondientes a la empresa desde la base mínima hasta la base de cotización del mes anterior a la solicitud del permiso, y al trabajador las que corran a su cargo.

### CAPITULO III CONDICIONES ECONÓMICAS

#### ARTICULO 15.- INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial, durante la vigencia de este Convenio, se negociará cada año, de acuerdo con lo establecido en el Art. 19 de este Convenio y con las Pautas que se dicten por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

#### ARTICULO 16.- FORMA DE PAGO DEL SALARIO

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y antes del quinto día hábil del mes siguiente a su devengo.

Los trabajadores que se acojan a lo dispuesto en el artículo 42.2 apartados d y f de la Ley 35/2006 de 28 de noviembre, deberán comunicarle a la empresa con un mes de antelación, tanto la solicitud como la extinción, a partir del 1 de enero de 2010.

#### ARTICULO 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS

En los casos excepcionales, en que se realicen horas extraordinarias, que deberán ser por requerimiento de la Dirección, se abonarán conforme a la legislación vigente.

#### ARTICULO 18.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD

Además de las prestaciones por I.T., derivadas de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, la empresa completará hasta el 100% el salario real del trabajador.

#### ARTICULO 19.- PROVISIÓN DE PUESTOS, NIVELES SALARIALES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Teniendo en cuenta el carácter instrumental y de prestación de servicios de SEGIPSA, la determinación del número, tipo y características de los puestos de trabajo, así como del sistema de cobertura, corresponderá a la Dirección de la Empresa, que buscará conciliar el principio anterior con una política de promoción interna que propicie una incentivación del trabajo y de la promoción profesional.

A efectos de contratación, se establece la tabla de niveles salariales que se adjunta como anexo.



Las cuantías en cómputo anual, contenidas en la tabla, se incrementarán anualmente según el incremento salarial que se acuerde cada año en la empresa, siendo la primera actualización la correspondiente al incremento salarial previsto para el año 2009.

El nivel salarial del personal directivo será establecido por el máximo órgano ejecutivo de la Sociedad, en atención a las características y responsabilidades del puesto a desempeñar.

A efectos de presente Convenio, la tabla de categorías profesionales será la que esté vigente en el Convenio Colectivo de Construcción.

#### **ARTICULO 20.- MEDALLA DE EMPRESA. GRATIFICACIONES**

La Medalla por prestación de servicios a SEGIPSA, se otorgará anualmente por la Dirección de la Empresa, de oficio o a propuesta de al menos diez trabajadores, ó del Comité de Empresa y Delegados de Personal, a aquellos empleados en activo, con al menos veinte años de servicio. La concesión de la medalla llevará aparejada por una sola vez, una mensualidad del salario que perciba el trabajador en ese momento.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal serán informados de la cuantía que en su caso se haya otorgado anualmente por la empresa en concepto de gratificación por actuaciones de especial dedicación, circunstancias especiales del trabajo desarrollado, u otras similares que justifiquen su percibo.

### **CAPITULO IV PRESTACIONES NO SALARIALES**

#### **ARTICULO 21.- PLANES DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS**

El Comité de Empresa y Delegados de Personal propondrán un Plan de Formación Profesional anualmente, que presentará a la Secretaría General en los dos primeros meses del año, para su revisión y aprobación.

El Plan de Formación deberá referirse a cursos necesarios para el mejor desarrollo del trabajo, adaptándose a las funciones del puesto de trabajo.

El importe del Presupuesto destinado al Plan de Formación propuesto, no superará el 70% del Presupuesto total de la empresa destinado a este concepto.

Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad o si están en situación de excedencia por atender a un familiar.

#### **ARTICULO 22.- DIETAS Y KILOMETRAJE**

Manutención completa (comida y cena): 47 Euros

Media manutención (comida): 30 Euros

Media manutención (cena): 17 Euros

Kilometraje: 0,23 Euros

Procederá el abono del alojamiento, en régimen de alojamiento y desayuno, en hoteles de tres estrellas como norma general, y de otros gastos, como aparcamientos, peajes, etc ... mediante presentación de justificantes.

Procederá el abono de la manutención completa solo en caso de pernoctación fuera de la provincia. Procederá media manutención si se viaja fuera de los límites geográficos de la provincia donde el trabajador esté adscrito y fuera necesario, por razones del trabajo superar el horario de la comida.

Cuando por exigencias del trabajo de la Empresa los trabajadores realicen viajes que, aun no incluyendo pernoctación, puedan implicar unos gastos extraordinarios para el trabajador por la duración de la actividad, procederá el abono por manutención completa siempre que los Directores de Departamento den su conformidad expresa.

En el caso de desplazamientos superiores a quince días (no computándose a estos efectos los fines de semana), o en el caso de desplazamientos unitarios o diarios continuados a un mismo lugar, superiores igualmente a quince días, la empresa acordará con el trabajador las condiciones a establecer, no procediendo en este caso las dietas anteriores.

#### **ARTICULO 23.- SEGUROS Y/O INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO**

La empresa se compromete a satisfacer las siguientes indemnizaciones:

- **105.778,13 Euros** en caso de muerte por accidente de trabajo ó enfermedad profesional
- **211.556,26 Euros** en caso de invalidez permanente en los grados de gran invalidez, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total, derivada de accidente de trabajo ó enfermedad profesional

Estas indemnizaciones sustituyen a las indemnizaciones previstas por el Convenio Colectivo de la Construcción.

En cualquier caso, tanto la muerte por accidente laboral ó enfermedad profesional, como la incapacidad permanente por accidente laboral ó enfermedad profesional, serán determinadas por la Mutua de Accidentes de Trabajo a la que le corresponda dicha competencia, o en caso de discrepancia a los Juzgados o Tribunales competentes.

Se mantendrá un seguro de Responsabilidad Civil para los redactores de Proyectos y Direcciones facultativas, que formando parte de la plantilla de la empresa, fuesen designados por ésta. En caso de que el trabajador cause baja en la empresa, ésta se compromete a seguir abonando las primas correspondientes hasta el final del decenio.

Las indemnizaciones previstas en este artículo, serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de

responsabilidades civiles, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en que se produce el accidente de trabajo, o la causa determinante de la enfermedad profesional.

#### **ARTICULO 24.- INDEMNIZACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTE NO LABORAL O ENFERMEDAD COMÚN**

La empresa se compromete a satisfacer las siguientes cantidades:

- **20.900 Euros**, en caso de muerte derivada de enfermedad común.
- **40.700 Euros**, en caso de invalidez permanente, en los grados de gran invalidez e invalidez permanente absoluta derivada de enfermedad común.

Estas indemnizaciones cubren las 24 horas del día, salvo que la causa del accidente o enfermedad se derive de la práctica de deportes de riesgo, etc., previsto de forma habitual en los seguros como excepción.

Las cantidades citadas anteriormente sustituyen a las indemnizaciones por muerte, por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez previstas en los Convenios de la Construcción.

Estas indemnizaciones podrá ser o no aseguradas con una compañía de seguros a criterio de la empresa.

#### **ARTICULO 25.- AYUDA A COMIDA**

Se establece una ayuda a comida de trece euros por día efectivo de trabajo en jornada partida, mediante cheques-restaurant. No se consideran días efectivos de trabajo las vacaciones, ausencias justificadas o sin justificar, y los derivados del absentismo laboral.

No se percibirá la ayuda a comida cuando, por motivos de trabajo (desplazamientos u otros), los trabajadores perciban el abono de los gastos de manutención (mediante el cobro de dietas o gastos a justificar).

También se percibirá dicha ayuda a comida cuando en jornada intensiva, por necesidades de trabajo, y con la conformidad del Director correspondiente, se trabaje además en horario de tarde.

**ARTICULO 26.- ANTICIPOS**

El trabajador, con al menos una antigüedad de un año, podrá solicitar un anticipo según la siguiente tabla:

<b>Nº de mensualidades líquidas</b>	<b>Período máximo de devolución</b>
1 mensualidad	12 meses
2 mensualidades	18 meses
3 mensualidades	24 meses

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior. Será de aplicación la normativa fiscal vigente.

**CAPITULO V  
FONDO SOCIAL****ARTICULO 27.- PRESUPUESTO Y FUNCIONAMIENTO**

El importe máximo anual del Fondo Social será el establecido en el presupuesto anual de la Sociedad, con referencia a la evolución del fondo en ejercicios anteriores. Dicho Fondo será gestionado por el Comité de Empresa y Delegados de Personal. Los conceptos a los que podrá destinarse y los importes de cada concepto, serán propuestos por el Comité de Empresa, para la aceptación de la Empresa. No podrá solicitarse ayuda del Fondo Social para ayuda a guardería o cuotas de seguros médicos, en el caso de haberse acogido a lo dispuesto en el artículo 16 del presente Convenio.

La documentación soporte de cada pago deberá adaptarse a la normativa vigente, y deberá ser visada de conformidad por la empresa, previo a su pago.

La empresa informará del importe del Fondo al Comité de Empresa y Delegados de Personal, una vez se haya aprobado el presupuesto.

Durante el ejercicio 2009 se mantendrán los conceptos y procedimiento vigente en el convenio anterior.

**CAPITULO VI  
DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES****ARTICULO 28.- ACTIVIDADES SINDICALES**

La empresa considerará aquellas actividades que promovidas por el Comité de Empresa y Delegados de Personal ó Centrales Sindicales con representación en el mismo, tengan un carácter de universalidad y de interés general para los trabajadores de la empresa y en el ámbito de la misma.

**ARTICULO 29.- DELEGADOS SINDICALES**

SEGIPSA reconocerá a un delegado por cada una de las secciones sindicales constituidas en la empresa y con representación en el Comité de Empresa y Delegados de Personal, conforme a lo establecido en la Legislación vigente.

**ARTICULO 30.- DERECHOS Y DEBERES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

En cuanto a competencias y funciones del Comité de Empresa y Delegados de Personal y derechos y deberes de los Representantes de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en los artículos 62 a 68 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1.995 DE 24 de marzo.

**CAPITULO VII  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****ARTICULO 31.- PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL**

En esta materia se aplicará lo establecido en la legislación vigente y en el Convenio Colectivo de la Construcción de Madrid.

Los reconocimientos médicos tendrán una periodicidad anual.

**ANEXO  
MEDIDAS PREVENTIVAS SOBRE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO DE  
ACTUACION*****1. Preámbulo***

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por tal motivo, se ha elaborado, por una parte, un Protocolo de Actuación para reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se planteen de acoso sexual.

***2. Definición***

La definición más reciente de acoso sexual la encontramos en la Directiva 2002/73/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y

a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, utilizando los siguientes términos:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”

El artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores dispone que todos los trabajadores tienen derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados”

“Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

### ***3. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual***

El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia de forma verbal ó escrita ante la Secretaria General.

La denuncia debe concretar los hechos de la forma más clara posible, la persona contra la que se dirige la denuncia, la fecha, y aportar todas aquellas pruebas documentales ó testificales en su caso de las que se disponga.

Una vez analizada todas las pruebas aportadas, se dará audiencia al denunciado/a para que en el plazo de cinco días formule las alegaciones que estime oportunas.

Asimismo se informará a los representantes de los trabajadores del expediente incoado. Una vez concluido el plazo de alegaciones del denunciado, la Dirección de la Empresa decidirá si procede ó no imponer una sanción, así como su graduación.

Los artículos 98. H) y 99. C) del Convenio General del Sector de la Construcción disponen que es falta muy grave, sancionable –a opción de la empresa- con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días o con despido disciplinario, “los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados” y el Estatuto de los Trabajadores establece como causa de despido disciplinario, artículo 54.2 g) “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o

convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme disponen los preceptos señalados.

De la sanción impuesta en su caso, se informará a los representantes legales de los trabajadores.

Durante todo el proceso, se guardará la confidencialidad de las actuaciones.

Si el acoso sexual es continuado, solo puede empezar a contabilizarse el plazo de prescripción de la falta a partir del momento en que el infractor desista de su conducta.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Convenio sustituye y deroga a todos los anteriores y tendrá efectos desde su publicación en el BOCAM

## TABLA DE NIVELES SALARIALES 2009

NIVEL	S.B.A. 2009
1.1	70.857,49
1.2	68.793,67
1.3	66.789,97
1.4	64.844,63
1.5	62.955,95
1.6	61.122,28
<b>1.7</b>	<b>58.680,24</b>
2.1	57.613,62
2.2	55.935,55
<b>2.3</b>	<b>54.074,34</b>
3.1	52.724,61
3.2	51.188,95
<b>3.3</b>	<b>49.526,86</b>
4.1	48.250,48
<b>4.2</b>	<b>46.336,87</b>
5.1	45.480,70
<b>5.2</b>	<b>43.450,57</b>
6.1	42.869,92
<b>6.2</b>	<b>40.446,59</b>
7.1	40.409,02
<b>7.2</b>	<b>39.232,06</b>
<b>7.3</b>	<b>37.199,00</b>
8.1	36.979,97
<b>8.2</b>	<b>35.494,94</b>
9.1	34.857,17
9.2	33.841,91
9.3	32.856,22
<b>9.4</b>	<b>32.003,85</b>
10.1	30.970,14
10.2	30.068,09
<b>10.3</b>	<b>28.571,47</b>
11.1	28.342,05
11.2	27.516,55
11.3	26.715,10
<b>11.4</b>	<b>25.757,30</b>
12.1	25.181,54
12.2	24.448,10
12.3	23.736,01
<b>12.4</b>	<b>22.788,15</b>
<b>13</b>	<b>22.606,52</b>
14.1	22.107,60
14.2	21.463,69
14.3	20.838,54
14.4	20.231,59
<b>14.5</b>	<b>19.634,26</b>
15.1	19.070,21
15.2	18.514,77
15.3	17.975,51
<b>15.4</b>	<b>17.334,24</b>
<b>16</b>	<b>16.943,64</b>

(03/8.689/10)