

17.8. Red de Líneas Nocturnas de EMT coincidentes con los recorridos de la Red de líneas de Metro (Metro-búhos). En todo aquello que no haya sido específicamente modificado por el vigente Convenio Colectivo seguirá en vigor lo establecido en los Acuerdos de la Comisión de Coordinación de fecha 28 de Marzo de 2006 en relación con la Nueva Red de Líneas Nocturnas de EMT coincidentes con los recorridos de la Red de líneas de Metro, tanto para el personal del Área de Explotación como para el personal del Área de Material afectados por dichos acuerdos en todo lo relativo a condiciones de trabajo para dicho personal.

17.9. En el supuesto de que la mayor disponibilidad de plantilla que se tendrá al trabajar los jubilados parciales preferentemente en Viernes y Sábados, no fuera suficiente para cubrir las necesidades del servicio en dichos días, se podrá solicitar la adscripción voluntaria de empleados para estos fines en los mismos términos y condiciones que rigen para la plantilla de conductores adscritos al servicio de metro-búhos.

17.10 Corretornos de estación. Los corretornos de estación, tanto con prestación fija de mañana como de tarde, realizarán turnos en el servicio nocturno en cuyo caso se devengará el plus por cambio de prestación.

17.11. Retornos. En el caso de falta de relevo o suspensión programada del turno, aún siendo informado previamente el agente de su obligación de comenzar o de finalizar el turno en estación o en lugar distinto al previsto, se le abonará como tiempo extraordinario el tiempo estimado según el cuadro horario para efectuar el retorno al punto de relevo establecido con un mínimo de treinta minutos.

17.12. Servicio de coches de personal. Por la Comisión de Movimiento se llevará a cabo un estudio para la reestructuración del servicio de coches de personal con el fin de adecuar tanto los recorridos como los horarios a las necesidades actuales del personal, siempre que no se superen los kilómetros globales invertidos en las rutas actualmente existentes.

17.13. Carnet por puntos. Una vez que se publiquen y entren en vigor las disposiciones reglamentarias que desarrollen la nueva ley que regula el carnet por puntos y la desarrollen y cuando se conozcan las causas por las que el mismo puede ser suspendido, la Comisión de Coordinación estudiará las citadas normas, así como su aplicación y repercusión en el ámbito de la Empresa, estableciendo las condiciones y limitaciones que han de regir para aquellos conductores a los que les sea suspendido el carnet.

17.14. Sistemas de libranza en trabajadores de nuevo ingreso en el Área de Material. El sistema de libranza para los Oficiales de Taller y Oficiales Ayudantes que en el futuro se incorporen al Área de Material, será el que tiene en la actualidad el personal adscrito a Avituallamiento y Limpieza del turno de tarde noche (5.2.3.c)). El número máximo de trabajadores por turno y depósito existentes en la actualidad, con este sistema, será el de ocho, siendo el número máximo en toda la Empresa el de ciento veinte trabajadores. Una vez superado dicho número, este personal cambiará al sistema de libranza establecido en el punto 5.2.3.b) del presente Convenio por antigüedad en la Empresa.

17.15. Flexibilidad de horarios en el turno de tarde-noche del Área de Material. La Comisión de Talleres previo análisis y estudio de las necesidades concretas de cada depósito, fijará la flexibilidad de los horarios del turno de tarde-noche.

17.16. Cambio del periodo de liquidación de la nómina mensual y de las pagas extraordinarias. Una vez se encuentre operativo el nuevo programa para el cálculo de la nómina, se modificará el periodo de liquidación de la nómina mensual, pasando a ser para toda la plantilla el nuevo periodo el comprendido entre el día 1 y el día final de cada mes.

Así mismo se establecerá como periodo de devengo para las pagas extraordinarias el siguiente:

- Paga de Junio, del 1 de Enero al 30 de Junio.
- Paga de Diciembre, del 1 de Julio al 31 de Diciembre
- Paga de Marzo, del 1 de Marzo al 28 de Febrero del año siguiente.

La diferencia de días que actualmente tienen el personal cuyo periodo de liquidación de la nómina mensual comprende desde el día veinte del mes anterior al día diecinueve del mes a que corresponda la nómina, será liquidado a dicho personal abonándosele a razón de 4 días de salario en cada una de las nóminas correspondientes al mes de Octubre de los años 2009, 2010 y 2011.

En cuanto a las diferencias por las pagas extraordinarias, serán liquidadas al personal, abonándosele en las nóminas correspondientes al mes de octubre de los años 2009, 2010 y 2011 a razón de un tercio del importe total de dichas diferencias.

17.17. Servicio de Atención Móvil. En todo aquello que no haya sido específicamente modificado por el vigente Convenio Colectivo, seguirá en vigor lo establecido en los Acuerdos de la Comisión de Coordinación de fecha 13 de Junio de 2008 en relación con la creación del nuevo Servicio de Atención Móvil (SAM) y relativos a condiciones de trabajo para dicho personal.

17.18. Categorías profesionales. Durante la vigencia del presente Convenio por la Comisión de Coordinación se estudiará un nuevo sistema de categorías basado en grupos profesionales y niveles, así como la eliminación y/o unificación de determinadas categorías profesionales actualmente vigentes en el Convenio.

17.19. Incremento adicional de la Prima de Actividad. A las cantidades resultantes de la aplicación de la subida salarial de cada año, la prima de actividad tendrá un incremento adicional por importe de 165 €, 550 € y 715 € anuales en los años 2009, 2010 y 2011, respectivamente. La cantidad total resultante de dicha prima será abonada con los criterios generales de devengo y pago de la prima de actividad.

Madrid, 13 de Junio de 2008.

(03/7.826/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 13 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Sercoinfo, Sociedad Limitada" (código número 2814962).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Sercoinfo, Sociedad Limitada", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 31 de diciembre de 2008; 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 13 de marzo de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "SERCOINFO, S.L."

Años 2009-2011

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- Determinación de las partes.-

Este convenio colectivo ha sido acordado por las representaciones de los trabajadores y de la empresa, que han acreditado esta condición en la Comisión Deliberadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

ARTÍCULO 2º.- Ámbito territorial.-

Las normas de presente convenio colectivo regirán en los centros de trabajo que la empresa SERCOINFO, S.L. tiene establecidas (o en aquellas que pudiera establecer) en la Comunidad Autónoma de Madrid.

ARTÍCULO 3º.- Ámbito profesional.-

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa SERCOINFO, S.L., como subalternos de servicios auxiliares de conserjería y/o controlador de accesos.

ARTÍCULO 4º.- Ámbito funcional.-

El presente convenio comprende las normas correspondientes a las siguientes materias:

- a/Organización del trabajo.
- b/Condiciones económicas generales.
- c/Vacaciones, permisos, licencias y excedencias.
- d/Régimen sobre la forma de pago de salarios.
- e/Clasificación General.

ARTÍCULO 5º.- Vigencia.-

El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2009 y finalizando el 31 de diciembre de 2011, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia.

ARTÍCULO 6º.- Prórroga y denuncia.-

El presente convenio se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquier de las partes, con 15 días de antelación a la fecha de su terminación.

En caso de denuncia del convenio, ésta se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con el preaviso mínimo a que se refiere el párrafo anterior, reuniéndose las partes en la segunda quincena del mes de diciembre del año que sea denunciado, para iniciarse las negociaciones.

ARTÍCULO 7º.- Comisión Paritaria del Convenio.-

Para la interpretación, vigilancia y cumplimiento del presente convenio colectivo, se crea una Comisión Paritaria, compuesta por dos miembros de cada una de las partes que hayan intervenido en las deliberaciones.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo.
 - b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- La Comisión Paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de las partes, avisando con un plazo de cinco días y entregando el orden del día.
- De los acuerdos adoptados se suscribirá el acta correspondiente.

CAPITULO SEGUNDO**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 8º.- Competencia.-**

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, técnica y humana, corresponde a la dirección de la empresa.

En consecuencia, podrán establecerse por iniciativa empresarial cuantos sistemas de racionalización, mecanización y modernización se estimen pertinentes, se establecerán o modificarán los turnos, siempre que se cumpla lo establecido en las disposiciones vigentes y podrán reestructurarse los servicios, para lo cual podrán variar los puestos de trabajo y los turnos.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la dirección de la empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

ARTÍCULO 9º.- Movilidad del personal.-

En cuanto a la movilidad del personal se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 10º.- Trabajo de categoría superior.-

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a dicha categoría, reintegrándose a su antiguo puesto y salario cuando deje de prestar servicios en el centro de trabajo que requiera esa categoría.

ARTÍCULO 11º.- Turnos.-

La empresa tendrá que comunicar a los trabajadores el plan de trabajo para el siguiente mes, dentro de los últimos cinco días del mes anterior.

CAPITULO TERCERO**CONTRATACION, JORNADA, HORARIO Y VACACIONES.-****ARTÍCULO 12º.- Ingresos y Periodo de Prueba.-**

La admisión de personal se considerará a título de prueba, cuyo periodo es variable y, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala.

- 1- Licenciados ----- seis meses.
- 2- Técnicos Titulados ----- tres meses.
- 3- Resto de trabajadores --- dos meses.

Los trabajadores están sujetos al periodo de prueba si así consta expresamente por escrito, con sujeción a lo establecido en el artículo 14 de los Estatutos de Trabajadores.

ARTÍCULO 13º.- Contratación de duración determinada.-

Para la contratación en prácticas y formación se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

La contratación eventual por circunstancias de la producción, atendiendo a las especiales características en que se realiza la prestación de los diferentes servicios, tendrá una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho, pudiendo ser renovado por una sola vez hasta la duración máxima.

ARTÍCULO 14º.- Jornada y horario.-

La jornada laboral para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo será de 1.815 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, a razón de 165 horas/mes.

Si por disposición legal futura de obligado cumplimiento y aplicación al presente convenio colectivo, se modificara el artículo 34-1, párrafo 2 del Estatuto de los Trabajadores y como consecuencia se estableciera un número de horas efectivas de trabajo que, en cómputo anual, resultase inferior a las pactadas, se procedería a adecuar el horario y el calendario laboral establecido.

ARTÍCULO 15º.- Preaviso de cese.-

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de quince días naturales. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar.

La notificación de cese deberá hacerla el trabajador por escrito, por duplicado, devolviéndole la empresa un ejemplar con el enterado.

ARTÍCULO 16º.- Flexibilidad.-

La empresa podrá distribuir de forma irregular la jornada dentro de los siguientes límites o condiciones:

- a) La aplicación de esta flexibilidad será a la parte de la plantilla afectada por la necesidad de producción.
- b) La empresa procurará que todos los trabajadores a final de año hayan realizado la jornada pactada en el convenio, no obstante, si el saldo fuera negativo o positivo, la empresa podrá regularizar las horas de los trabajadores de mas o de menos en los dos primeros meses del siguiente año.

ARTÍCULO 17º.- Vacaciones.- Todos los trabajadores de la empresa disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales.

La distribución del periodo vacacional será el siguiente:

- a) Necesariamente, quince días naturales se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre del año correspondiente.
 - b) Los restantes quince días se disfrutarán, en los meses no comprendidos en el periodo anterior, pudiendo acordarse entre las partes el momento más idóneo para dicho disfrute.
- El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.

CAPITULO CUARTO**CONDICIONES ECONÓMICAS GENERALES****ARTÍCULO 18º.- Retribuciones.-**

Durante la vigencia del presente convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

CONCEPTOS SALARIALES COTIZABLES

- a) Salario Base.
- b) Complementos:
 - Nocturnidad
 - Antigüedad
 - Jefe de equipo
 - Disponibilidad

CONCEPTOS NO SALARIALES, siendo cotizables siempre que supere el exceso del importe señalado por el INDICADOR PUBLICO DE RENTA DE EFECTOS MULTIPLES (IPREM).

- a) Plus transporte
- b) Vestuario.

CONCEPTOS NO SALARIALES NO COTIZABLES

- a) Desplazamientos, viajes y dietas

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en su cómputo anual, sean mas favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

ARTÍCULO 19º.- Salario Base.-

Es la parte de retribución del trabajador fijada que con tal denominación, se incluye en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo de la empresa.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto, y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

ARTÍCULO 20º.- Complemento de nocturnidad.-

Dicho complemento consistirá en un 20 por ciento del salario base establecido.

ARTÍCULO 21º Complemento de antigüedad.-

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán abonos periódicos, en función del tiempo de servicio prestado en la empresa, consistentes en quinquenios. El número de quinquenios será de cinco como máximo que se abonarán en la cuantía del 4 por ciento del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado el trabajador.

ARTÍCULO 22º.- Complemento de Jefe de Equipo y Responsable de Equipo.-

Dicho complemento consistirá en un 10 por ciento del salario base establecido.

ARTÍCULO 23º.- Complemento de Disponibilidad.-

Se abonará la cantidad de 60 Euros por día de retén en el domicilio social de la empresa, sin menoscabo del percibo del importe de las horas de trabajo efectivo que se tuvieran que realizar en el centro de trabajo en el que fuera preciso.

ARTÍCULO 24º.- Plus de transporte.-

Consistirá en el abono de 76,26 euros mensuales para trabajadores con jornada completa y para aquellos con jornada a tiempo parcial en proporción a su jornada.

ARTÍCULO 25º Complemento de vestuario.-

Dicho complemento consistirá en una cantidad de 26,08 euros mensuales para trabajadores con jornada completa y para aquellos con jornada parcial en proporción a su jornada.

ARTÍCULO 26º.- Horas Extraordinarias.-

Con relación a las horas extraordinarias se acuerda:

- a) Las horas extraordinarias que hubiera que realizar, siempre voluntarias, se amortizarán como días libres dentro de la jornada laboral del mes siguiente, salvo que, por la cantidad pasara a horas extraordinarias de carácter estructural.
 - b) A fin de concretar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se define como tales las necesarias para atender periodos punta de producción de corta duración, periodos adicionales urgentes o imprevistos, viajes de carácter técnico o comercial, asistencia a clientes, absentismo extraordinario y cambios de turno.
- Dichas horas estructurales se realizarán con carácter voluntario y serán distribuidas, en la medida de lo posible, entre todo el personal del servicio afectado.

ARTICULO 27º.- Pagas extraordinarias de verano y navidad.-

El importe de las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad será de treinta días, calculado sobre los siguientes conceptos:

- Salario base.
 - Complemento de antigüedad.
- Estas gratificaciones serán calculadas en función del tiempo realmente trabajado. La paga extraordinaria de verano se devengará desde el día 1 de julio hasta el día 30 de junio del siguiente año. La paga extraordinaria de navidad se devengará desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre del mismo año. La parte proporcional de ambas pagas se percibirán con carácter mensual en la nómina correspondiente.

ARTICULO 28º.- Plus de nochebuena y Fin de año.-

Se acuerda un plus extraordinario consistente en 25 euros, para aquellos trabajadores que trabajen el día de nochebuena y el día de fin de año, durante el turno de noche.

ARTICULO 29º.- Lugar de trabajo.-

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos centros de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen a cuarenta kilómetros a la redonda, desde el centro de Madrid, aunque administrativamente sean municipios distintos.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a viajes y dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 30º.- Desplazamientos.-

Cuando un trabajador tenga que desplazarse, por necesidad del servicio, fuera de la localidad entendida en los términos del artículo 29º del presente convenio colectivo, tendrá derecho al percibo de dietas, salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, el importe del billete en medio del transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de 0,19 euros/km o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

ARTÍCULO 31º.- Importe de dietas.-

El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será, para el año 2009:

TABLA DE DIETAS AÑO 2009

14,00 euros ---- cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
24,00 euros ---- cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
23,00 euros ---- cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
50,00 euros ---- cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 42,00 euros a partir del octavo día.

ARTICULO 32º.- Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal tendrán derecho a percibir desde el cuarto día hasta el veinte de la baja médica, el 60 por ciento de la base reguladora del mes anterior. Desde el día 21 en adelante de la baja médica, percibirá el 75 por ciento de la base reguladora del mes anterior

Los tres primeros días desde la baja médica no dará derecho a percibir cantidad alguna.

ARTÍCULO 33º.- Permisos y licencias.-

Los trabajadores, avisando con la mayor antelación posible y justificación escrita tendrán derecho desde que se produzca el hecho causante, a permisos retribuidos en los que percibirán las retribuciones fijadas en las tablas salariales, mas los complementos personales si los hubiera, en los siguientes casos:

- Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padres políticos o hermanos políticos: dos días naturales, que se ampliarán hasta cuatro días naturales cuando el fallecimiento se produjese fuera de la provincia.
- En caso de enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos o padres políticos: dos días naturales, que podrán ampliarse hasta cuatro, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia.
- En caso de nacimiento de hijos: dos días naturales, que se ampliarán a cuatro cuando el alumbramiento se produjera fuera de la provincia.
- En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador: un día natural.
- Un día por traslado de su domicilio habitual.
- En caso de matrimonio del trabajador, siempre que se continúe prestando servicios en la empresa: quince días naturales.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones, en caso de representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica u hospitalaria previa justificación escrita de la cita correspondiente.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 34º.- Excedencias.-

- Excedencias voluntarias.**
El trabajador con un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La petición de la misma deberá formularse, por escrito, con 30 días de antelación a la fecha de su comienzo y la reincorporación se producirá debiendo el trabajador solicitarlo igualmente con 30 días de antelación.
- Excedencia forzosa:**
Se concederá excedencia forzosa a todo trabajador que lo solicite para ejercitar un cargo público, que imposibilite a su titular la asistencia a su puesto de trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el referido cargo.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de Trabajadores.

CAPITULO QUINTO

ARTICULO 35º.- Forma de pago.-

El pago de los haberes mensuales de todo el personal de la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia. La liquidación de haberes de cada mes se efectuará como máximo el día cinco del mes siguiente al de devengo.

La liquidación de dietas y desplazamientos se efectuará entre los días 15 y 20 del siguiente mes y se regularizará en la siguiente nómina.

ARTÍCULO 36º.- Incremento salarial.-

El incremento salarial que se aplicará para los años 2009, 2010 y 2011 se cifrará en el porcentaje del índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para dicho periodo, al que se le sumará medio punto.

ARTÍCULO 37º.- Materias no pactadas.-

En las materias no pactadas en el presente convenio colectivo se estará en cada momento a lo dispuesto en la normativa vigente.

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2009

Mandos intermedios

Categoría	Salario base	Nocturnidad	Vestuario	Transporte	Hora extra
Jefe Operativo	800 €	160,00 €	26,08 €	76,26 €	6,17 €
Inspector	750 €	150,00 €	26,08 €	76,26 €	5,79 €

Personal de oficios varios

Jefe Equipo	700 €	140,00 €	26,08 €	76,26 €	5,40 €
Responsable Equipo	650 €	130,00 €	26,08 €	76,26 €	5,01 €
Controlador/Conserje/Subalterno	630 €	126,00 €	26,08 €	76,26 €	4,86 €
Conductor	700 €	140,00 €	26,08 €	76,26 €	5,40 €

Personal Administrativo

Oficial 1ª	750 €	-----€	-----€	76,26 €	5,79 €
Oficial 2ª	700 €	-----€	-----€	76,26 €	5,40 €
Auxiliar Administrativo	650 €	-----€	-----€	76,26 €	5,01 €

ARTICULO 38º.- Clasificación del personal.-

CLASIFICACIÓN GENERAL

Mandos intermedios:

- Jefe Operativo
 - Inspector.
- Personal de oficios varios:**
- Jefe de Equipo
 - Responsable de Equipo
 - Subalterno servicios auxiliares/Controlador/Conserje
 - Conductor

Personal administrativo:

- Oficial Primera.
- Oficial Segunda.
- Auxiliar Administrativo.

Personal de limpieza: Se aplicará el Convenio Colectivo Nacional del sector de limpieza, edificios y locales.

Personal de jardinería: Se aplicará el Convenio Colectivo Nacional del Sector.

Mandos intermedios:

- Jefe Operativo.-** Es el responsable de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma. Asimismo es el responsable de mantener los niveles de plantilla necesarios para el desempeño de los trabajos encomendados, apoyado por los asesores externos.
- Inspector.-** Tiene la función de verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal de oficios varios, dando cuenta inmediata al Jefe Operativo de cuantas incidencias se observen en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de emergencia, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre los empleados. Además prestará las ayudas necesarias a los trabajadores para el buen funcionamiento de los servicios y apoyará al Jefe Operativo en los menesteres de éste.

Personal de oficios varios:

- Jefe de Equipo.-** Cuando el equipo formado sea igual o superior a 7 trabajadores. Funciones: Aparte de las propias del Subalterno/Controlador/Conserje será el responsable de:

- Hacer de portavoz de sus compañeros ante la empresa.
 - En las cuestiones que le concierne, será el portavoz ante el cliente.
 - Rellenar los partes de trabajo y emitir informes de los casos extraordinarios.
 - Será el responsable del buen funcionamiento y cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - Orientar y dirigir al resto del equipo.
- Responsable de Equipo.-** Cuando el Equipo formado sea de hasta 6 trabajadores. Funciones: Aparte de las propias del Subalterno/Controlador/Conserje será el responsable de:
- Hacer de portavoz de sus compañeros ante la empresa.
 - En las cuestiones que le concierne, será el portavoz ante el cliente.
 - Rellenar los partes de trabajo y emitir informes de los casos extraordinarios.
 - Será el responsable del buen funcionamiento y cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - Orientar y dirigir al resto del equipo.

- c) Subalterno/Controlador/conserje.- Serán responsables de las siguientes funciones:
- Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones y de gestión, realizadas en edificios particulares.
 - En general, la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmueble, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
 - El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas.
 - Las tareas de recepción, comprobación de visitas y orientación de los mismos, así como las de control de entregadas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.
 - Cualquier función análoga a las anteriores.
 - En los casos en los que se requiera, bien por las tareas encomendadas, bien por la necesidad de nuestros clientes, justificará su presencia en sitios determinados, mediante algún sistema de fichaje o control.
 - Aquellas otras tareas propias de los servicios que se reseñen en las normas particulares de los mismos.
- d) Conductor.- Realizará las funciones propias de su categoría como conductor de vehículos: coches y furgonetas.

Personal Administrativo :

- a) .Oficial Primera.- Es el administrativo que ejecuta algunos de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, dependiendo de un jefe, confección de facturas, cálculos de estadísticas, redacción de correspondencia con iniciativa propia, etc. Será el responsable del buen funcionamiento y cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas.
- b) Oficial Segunda.- Es el administrativo que se encuentra subordinado al Oficial de Primera, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, organización de archivos y ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares.
- c) Auxiliar Administrativo.- Es el administrativo que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquella, recepción de teléfono, fax etc.

ARTÍCULO 39.- Ley de Igualdad.- Es de aplicación al presente convenio colectivo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ARTÍCULO 40.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.- Será de aplicación la Ley de prevención de riesgos laborales vigente en cada momento.

CAPITULO SEXTO

FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 41.- Faltas del personal.-

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

ARTICULO 42.- Son faltas leves.-

- 1.- Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
- 2.- Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio en un tiempo breve durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- 3.- No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
- 4.- Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
- 5.- La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- 6.- Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas.
- 7.- La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.
- 8.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio u demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
- 9.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 10.- Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

ARTÍCULO 43.- Son faltas graves.-

- 1.- Cometer tres faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
- 2.- Mas de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
- 3.- La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
- 4.- La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.
- 5.- La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha por otro como a este último.
- 6.- La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
- 7.- La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 8.- El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
- 9.- El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
- 10.- Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo falta que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

ARTÍCULO 44.- Son Faltas muy graves.-

- 1.- La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
- 2.- Mas de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
- 3.- Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, mas de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
- 4.- La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
- 5.- El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dote, negligencia o imprudencia inexplicable.
- 6.- El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
- 7.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
- 8.- La embriaguez probada, en su puesto de trabajo.
- 9.- La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
- 10.- Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere.
- 11.- La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
- 12.- El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
- 13.- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- 14.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
- 15.- La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.
- 16.- La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
- 17.- Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
- 18.- Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
- 19.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

ARTICULO 45.- Sanciones.-

1.- Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2.- Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3.- Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 46.- Prescripción.-

La facultad de las empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En Madrid a treinta y uno de diciembre de 2008.

Representante de la Empresa

Representantes de los Trabajadores

COMITÉ DE EMPRESA

(03/10.148/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 22 de abril de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "RCI Banque, Sociedad Anónima", sucursal en España (código número 2814922).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "RCI Banque, Sociedad Anónima", sucursal en España, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 15 de diciembre de 2008; 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