

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Incatema, Sociedad Limitada" (código número 2815012).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Incatema, Sociedad Limitada", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 3 de marzo 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 1 de julio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## I CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL SECTOR DE LECTORES DE CONTADORES DE GAS DE "INCATEMA" EN LA COMUNIDAD DE MADRID

### CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

**ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACION.** El presente Convenio será de aplicación a todos aquellos trabajadores que hayan sido contratados por la empresa para la realización de cualquiera de las actividades que, dentro del objeto social de la mercantil INCATEMA, S.L. pueda realizar y, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por la Comunidad de Madrid

**ARTICULO 2.- AMBITO PERSONAL.** El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa INCATEMA S.L.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985 de 1 de Agosto, o normativa que lo sustituya.

**ARTICULO 3.- VIGENCIA.-** El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación den el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, retro trayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2009 para los trabajadores que en la fecha de su publicación tengan en vigor su contrato.

**ARTICULO 4.- DURACIÓN.-** La duración del presente Convenio Colectivo se establece por un período de 4 años, es decir, desde el 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2012.

**ARTICULO 5.- DENUNCIA Y REVISION.-** Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas, y siempre de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de 30 días, a contar desde la fecha

de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

**ARTÍCULO 6.- ALCANCE, VINCULACION.-** Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociaran lo anulado, siendo inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio.

**ARTICULO 7.- GARANTIAS "AD PERSONAM".-** Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

**ARTICULO 8 .- COMISION PARITARIA.-** Queda establecida una Comisión Mixta, teniendo a su cargo las siguientes funciones:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Requerimiento de las partes. Deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado

#### Composición:

La Comisión Mixta estará compuesta, a partes iguales, por la representación de la empresa y por la representación sindical, eligiéndose de entre ellos un secretario.

Podrán utilizarse los servicios ocasionales o permanentes de asesores, los cuales serán designados libremente por las partes.

#### Procedimiento:

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión Mixta a propuesta de los representantes de los trabajadores o de la Dirección de la Empresa.

Para que las sesiones de la citada Comisión sean válidos deberán estar presentes la totalidad de sus miembros de la empresa y de la representación sindical.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días.

Procederán a convocar a la Comisión Mixta cualquiera de las partes que la integran indistintamente.

Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la comisión paritaria. Los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Mixta, sobre cualquiera de las cuestiones de su competencia, ambas partes acuerdan someterse a la mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

### CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**ARTICULO 9.- FACULTADES, RESPONSABILIDADES Y DESARROLLO.** El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia, así como la máxima productividad en la labor encomendada, basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, lo que se hace posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes, tanto la dirección como los trabajadores.

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, a través de sus órganos de dirección, y será responsable de su uso ante la autoridad laboral, debiendo dar conocimiento de su estructura a la representación legal de sus trabajadores.

La organización del trabajo comprende, a título enunciativo, las siguientes normas:

La adjudicación de tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador.

La exigencia de una actividad y un rendimiento normales para cada trabajador, y en general, para todo el personal de la empresa, se establece en cláusulas adicionales al contrato de trabajo.

La fijación de índice de la calidad admisible en la realización del trabajo se establece en cláusulas adicionales al contrato de trabajo.

La movilidad y redistribución del personal de manera racional, compatible con la dispersión de los centros de trabajo y estrictas necesidades del servicio, con objeto de evitar un uso arbitrario de éste principio y de acuerdo con lo que se establece en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los trabajadores.

La determinación de la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

#### **ARTICULO 10 .- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

partida por su encargo (parte teórica) y por los trabajadores más experimentados (parte práctica).

#### **ARTICULO 11 .- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.**

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confían para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

### **CAPITULO III.- PRESTACION DEL TRABAJO**

**ARTICULO 12.- EJECUCION DE TAREAS.-** Teniendo en cuenta la actividad de la empresa, el trabajador está obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría y competencia profesional, y, si observara entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos, estará obligado a dar inmediatamente cuenta a su Empresa.

**ARTICULO 13.- PRESTACIÓN DEL SERVICIO.-** Dado que el servicio que se presta, lo es cara al público y en los domicilios particulares de los usuarios de la empresa contratante, el trabajador deberá efectuar obligatoriamente el mismo, con el uniforme de la empresa y llevando la tarjeta de identificación en lugar visible, debiéndose prestar el mismo con el máximo de pulcritud e higiene. Dadas las características del servicio el trato será correcto y exquisito, especialmente con los usuarios del servicio, debiendo dirigirse con el tratamiento "de usted" a todos los usuarios, siendo imprescindible una buena imagen personal, dado que su actitud e imagen benefician, no solamente al trabajador como persona sino a la empresa que representa y al cliente al que presta el servicio.

**ARTICULO 14.- PRENDAS DE TRABAJO.-** La empresa facilitará a los trabajadores equipos de trabajo al año que garantice permanentemente la continuidad de su uso adecuado según las necesidades del servicio, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando la empresa decida que no es necesario por las características del servicio, obligándose los trabajadores a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen renovándose las prendas

previa solicitud del trabajador cuando se produzca el deterioro de las mismas incompatibles con la adecuada calidad del servicio que se viniera prestando. A tal efecto se abonará un plus de mantenimiento de vestuario.

El equipo de trabajo está formado por los siguientes elementos: chaleco, camisa o polo, pantalón, sudadera y chubasquero.

El trabajador al terminar la relación contractual con la empresa deberá devolver los uniformes suministrados o de lo contrario, su importe será deducido del correspondiente finiquito.

**ARTICULO 15.- SEGURIDAD Y SALUD.-** Incatema, S.L. estará obligada a poner al alcance de todos sus trabajadores, los medios precisos para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad. La Empresa deberá gestionar, de las Entidades que contrate sus servicios, que pongan al alcance de sus trabajadores elementos y medios complementarios eficaces para que ejecuten su actividad en las condiciones de seguridad, rendimiento e higiene deseados.

Los trabajadores, asimismo estarán obligados a utilizar los medios y medidas preventivas que les proporcione la Empresa, de conformidad con la legislación vigente y específicamente, conforme la normativa de Seguridad y Salud Laborales.

**ARTICULO 16.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.-** La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes a su trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos. Dichos reconocimientos médicos se realizarán solo si son aceptados voluntariamente por el trabajador.

**ARTICULO 17.- ACCIDENTE.-** Producido un accidente, trabajador, deberá informar inmediatamente a la empresa con el fin de rellenar y notificar el oportuno parte oficial. Asimismo deberá ser atendido salvo urgencia vital en el centro correspondiente a la mutua patronal con la quien tiene la empresa concertado el riesgo de accidente de trabajo.

### **CAPITULO IV.- CLASIFICACION DEL PERSONAL**

**ARTICULO 18 .- CATEGORIAS PROFESIONALES.-** En cuanto a la clasificación funcional del personal sujeto al presente Convenio Colectivo, la clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de la empresa de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere. Se recogen las siguientes categorías:

I.- Jefe de Departamento: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, responsable de la dirección del planteamiento y desarrollo de los trabajos de prestación de servicios derivados de los contratos formalizados con las compañías cliente.

II.- Jefe de Area/Sección: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, responsable de coordinar, organizar y controlar los medios necesarios para la realización de los servicios

III.- Encargado: Es el empleado responsable de la consecución de los objetivos de seguridad, eficacia y calidad derivados del contrato que le sea asignado. Recepciona los programas diarios de actuación y facilita los resultados obtenidos via informática bien directamente o a través del coordinador general, a la compañía cliente

IV.- Jefe de Equipo: Es el empleado encargado de supervisar la actuación del personal operativo correspondiente a las categorías de lector y cartelero.

V.- Auxiliar Administrativo: Es el empleado, mayor de dieciocho años, que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

VI.- Grabador de datos en puesto fijo: Personal encargado de la mecanización de procesos de datos.

VII.- Lector: Es el trabajador que ejecuta el programa de lecturas diario contenido en el móvil / Terminal de Lectura Portátil asignado mediante el recorrido de la ruta definida en el mismo, custodiando adecuadamente el equipo de lectura asignado juntamente con el equipo auxiliar (GPS, Llaves, Linterna, espejo,...).

VII (Bis): Lector de Municipios: Es el trabajador que ejecuta el programa de lecturas diario contenido en el móvil / Terminal de Lectura Portátil asignado mediante el recorrido de la ruta definida en el mismo, custodiando adecuadamente el equipo de lectura asignado juntamente con el equipo auxiliar (GPS, Llaves, Linterna, espejo,...), en los municipios de la Comunidad de Madrid.

VIII.- Lector Repicador: Es el trabajador encargado de ejecutar los programas de recuperación de lecturas diarios establecidos por el jefe de sección o encargado, resultantes del análisis de resultados obtenidos en la jornada precedente con vistas a incrementar el rendimiento de cada lote

IX.- Cartelero: Es el trabajador que diariamente distribuye adecuadamente y coloca en sitio visible en finca los carteles de aviso de lecturas correspondientes a las programaciones, con al menos cinco días de antelación.

IX (Bis): Cartelero Municipios: Es el trabajador que diariamente distribuye adecuadamente y coloca en sitio visible en finca los carteles de aviso de lecturas correspondientes a las programaciones en los municipios de la Comunidad de Madrid, con al menos cinco días de antelación.

**ARTICULO 19 .- INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA.-** Los trabajadores que ingresen en la empresa, lo harán previa presentación de la correspondiente solicitud y currículo. En todo caso al inicio de su relación laboral deberán estar dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, así como en la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.

Se establece un período de prueba en base a las categorías profesionales, durante el cual ambas partes podrán rescindir o extinguir el contrato, sin que sea necesario justificar causa alguna y sin derecho a indemnización alguna.

El citado período será el siguiente:

Para las categorías I, II, y III: Periodo de prueba de 6 meses.

Para las categorías: IV, y V: Periodo de prueba de 3 meses.

Para las categorías: VI, VII, VIII y IX: Periodo de prueba de 2 meses.

## CAPITULO V – CESES, DESPIDOS Y SUSTITUCIONES

**ARTICULO 20.- CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR.-** El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, siempre por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso según categorías:

- 1) Categorías I, II, III, IV, y V: un mes.
- 2) Categorías VI, VII, VIII, y IX: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de falta de preaviso.

En el supuesto de que el trabajador lo comunique verbalmente, los plazos de preaviso exigidos son los mismos mencionados anteriormente, y su incumplimiento dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día falta de preaviso.

En el supuesto de que el trabajador no cumpla con la comunicación ni verbal ni escrita, se considerará abandono de su puesto de trabajo entendiéndose por tanto baja voluntaria del mismo.

Los trabajadores deberán exigir, y la empresa vendrá obligada a entregar, el correspondiente “enterado y recibí” al trabajador que en debida forma le notifique el cese.

**ARTICULO 21.- PLAZOS DE LIQUIDACION.-** Recibido el preaviso con la antelación establecida en los artículos anteriores, la empresa estará obligada a liquidar, en un plazo de 15 días, la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador hasta la fecha del cese.

Si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos etc que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella y/o de la Compañía Cliente, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los elementos citados que continúen vigentes en ese momento, o bien descontar de la misma el valor de dichos elementos.

**ARTICULO 22.- CODIGO DE CONDUCTA.** La Empresa dará notificación escrita a la representación de los trabajadores de las sanciones que imponga a cualquier trabajador. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 2 meses, contados a partir de la fecha de su conocimiento por parte de la empresa. En todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

### Faltas Leves:

1.- Faltar un día al trabajo sin causa justificada o bien efectuar la justificación fuera de los plazos previstos.

2.- Hasta 3 faltas de puntualidad durante un mes en la entrega de trabajo en la oficina (de 16:30 a 19:00 en el día de la lectura y de 9:00 a 10:00 de la mañana del día siguiente), con un retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 minutos dentro del periodo de un mes.

3.- No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motive. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

4.- La falta de aseo y de limpieza personal

5.- La falta 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 las órdenes dadas con descortesía.

6.- La embriaguez ocasional

7.- Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia de dicho 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.

8.- Los pequeños descuidos en la realización del trabajo, o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones, etc. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta puede reputarse de grave o muy grave.

9.- No alcanzar los porcentajes de contadores leídos establecidos por la empresa mensualmente. Si dicho incumplimiento se produce de manera continuada en un período superior a dos o más meses consecutivos, será constitutivo de falta grave o muy grave.

10.- No llevar durante un día al mes la tarjeta de identificación y uniforme siempre que no sea causa directa de la empresa o de la Compañía Cliente.

11.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio y teléfono.

12.- No comunicar los cambios habidos en la familia o situación personal que pueda afectar a prestaciones de la Seguridad Social. La ocultación maliciosa de datos en esta materia será falta grave.

### Faltas Graves:

1.- La falta de asistencia al trabajo de 2 días en el periodo de un mes sin causa justificada o bien efectuar la justificación fuera de los plazos previstos.

2.- Más de 3 faltas de puntualidad en la entrega de trabajo en la oficina (de 16:30 a 19:00 en el día de la lectura y de 9:00 a 10:00 de la mañana del día siguiente), con un retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 minutos dentro del periodo de un mes.

3.- La simulación de enfermedad o accidente.

4.- La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un trimestre, excepto en las de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza.

za, siempre que hubiera mediado sanción que no sea amonestación verbal.

5.- La pérdida del terminal lector o de cualquier otro equipo, maquinaria o útil puesto a disposición del trabajador.

6.- No alcanzar los porcentajes de contadores leídos establecidos por la empresa mensualmente, si dicho incumplimiento se produce de manera continuada en un período de dos a tres meses consecutivos.

7.- Efectuar durante dos días al mes el servicio sin el correspondiente uniforme e identificación siempre que no sea causa directa de la empresa o de la Compañía Cliente.

8.- No cumplir con la jornada de trabajo indicada en el contrato, salvo falta justificada, durante un periodo de hasta 3 días en el plazo de un mes

9.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

10.- La desobediencia a los mandos en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se reputará de muy grave.

11.- La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar o realizar el trabajo. Será sancionado tanto el que ficha o firma por otro como éste último.

12.- La voluntaria disminución de la actividad habitual o la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

13.- El empleo del tiempo, materiales, útiles, vestuario o herramientas en cuestiones ajenas al trabajo, en beneficio propio.

14.- La embriaguez en dependencias de clientes de la empresa o bien antes del inicio de la jornada de trabajo, lo que faculta a la empresa para que el trabajador no lo realice.

15.- Las previstas en el capítulo de faltas leves que por entidad puedan ser calificadas de graves.

16.- Las órdenes dadas de modo agresivo o con amenazas.

#### **Faltas Muy Graves:**

1.- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la entrega de trabajo en oficina cometidas en un periodo de 6 meses o 20 en un año (de 16:30 a 19:00 en el día de la lectura y de 9:00 a 10:00 de la mañana del día siguiente), con un retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 minutos dentro del periodo de un mes

2.- Más de 2 faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de 6 en el periodo de 4 meses o más de 12 en el periodo de un año.

3.- La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza.

4.- No alcanzar los porcentajes de contadores leídos establecidos por la empresa mensualmente, si dicho incumplimiento se produce de manera continuada en un período de cuatro meses consecutivos, o a seis meses en un año, sean alternativos o consecutivos.

5.- Falsar datos de lectura, o bien consignar la lectura a horas no leídas, guardarse los datos de lecturas para introducirlos con posterioridad, no introducir las anomalías según código de Compañía Cliente, no dejar tarjeta abonado-ausente y lectura anómala, o dejarla sin cumplimentar según instrucciones de Compañía Cliente, introducción de una o más lecturas como ausentes cuando no ha sido visitado el abonado.

6.- La retirada por actuación dolosa o indebida de la acreditación expedida por la compañía cliente para la realización de las tareas propias del puesto de trabajo.

7.- No entregar el trabajo asignado y cumplimentado, en el tiempo establecido, y/o al final de la jornada laboral.

8.- La realización del servicio más de dos días al mes sin el uniforme de la empresa o identificación siempre que no sea causa directa de la empresa o de la Compañía Cliente.

9.- El trato descortés o grosero con los usuarios, que genere queja por parte de los mismos verbal o escrita, así como con sus compañeros de trabajo que ocasione quebranto de la disciplina.

10.- No cumplir con la jornada de trabajo indicada en el contrato, salvo falta justificada, durante un periodo de más 4 días en el plazo de un mes

11.- Cualquier delito o falta penal, bien sea a sus compañeros o a los usuarios del servicio

12.- Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en útiles, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, prendas de trabajo etc., tanto de las empresas como de abonados de las mismas, así como causar accidente por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

13.- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulación o falsedades para prolongar dicha situación.

14.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas en compañeros de trabajo o terceros.

15.- La embriaguez habitual.

16.- La violación del secreto de correspondencia o de documentación de la empresa, o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realicen las tareas.

17.- Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a la persona de sus superiores, compañeros, subordinados o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad, y a los empleados de ésta si los hubiere.

18.- La retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los conductores de vehículos propios de la empresa, sea por sentencia como medida precautoria o como sanción administrativa por comisión de actos calificados como imprudencia simple o temeraria, así como conducir sin tener el permiso actualizado, sin permiso o con permiso falso. Cualquier multa o sanción interpuesta por las autoridades competentes serán responsabilidad del infractor y por lo tanto del pago de la misma

19.- El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

20.- La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro y fuera de la jornada laboral.

21.- El abuso de autoridad, de acuerdo con la definición jurisprudencial del mismo, desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa.

22.- Las derivadas del capítulo del faltas graves aquellas faltas leves y graves en las que se prevea que pueden incluirse en éste grupo de faltas.

23.- El acoso sexual en el trabajo, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de los superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

24.- La desobediencia a mandos o delegados en materia de seguridad y salud laboral así como el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

25.- La inasistencia a cursos de formación en materia de prevención de riesgos laborales programados u organizados por la empresa sin causa justificada siempre que éstos se realicen dentro de la jornada laboral.

## Sanciones

### Por falta Leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días

### Por falta Grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

### Por falta Muy Grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- b) Despido.

**ARTICULO 23 .-** REGIMEN SANCIONADOR.- La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o personas en quien delegar.

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario correspondiente, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal, o delegado sindical. En estos casos antes de sancionar se dará audiencia previa a los restantes integrantes del comité de empresa o delegados de personal o delegados sindicales si los hubiere.

El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y en su caso a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo del trabajador afectado mientras dure la incoación del expediente previa audiencia del comité de empresa o delegado de personal, de haberlos. La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente no existirá comunicación escrita.

En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales.

La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también la reincidencia de las faltas leves.

## CAPITULO VI – JORNADA, HORARIO, TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSO DOMINICAL, TRABAJO EN DIAS FESTIVOS Y VACACIONES.

**ARTICULO 24. - CUADRO HORARIO.-** La empresa elaborará el correspondiente cuadro horario de trabajo de su personal y lo condicionará en los distintos servicios al rendimiento más eficaz y a la facultad organizativa de la empresa.

Por ello, será facultad de las empresas organizar turnos y cambiar aquellos cuando sean necesarios o convenientes para la buena marcha del servicio.

**ARTICULO 25. - JORNADA DE TRABAJO.-** La jornada de trabajo efectivo en cómputo semanal será de 40 horas.

**ARTICULO 26. - DISFRUTE DE VACACIONES.-** Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio un período de vacaciones de 30 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, esto es desde el día 1 de Enero al 31 de diciembre de cada año. El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.

Como regla general, las vacaciones se disfrutarán durante los meses de marzo a diciembre y siempre de acuerdo con el calendario que a tal efecto se establezca a principios de año. No obstante, el calendario de vacaciones podrá sufrir variaciones con el objeto de permitir el buen desarrollo de los contratos de servicios suscritos. Nunca se podrán disfrutar por adelantado días de vacaciones correspondientes a años posteriores.

Las vacaciones no comenzarán en día laborable, salvo pacto individual entre empresario y trabajador.

**ARTICULO 27.- DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS.-** Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad y el carácter de servicio público de entidades a quien se presta, todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará de acuerdo con lo establecido en el art. 37-1 del Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo.

El día 31 de Diciembre se considerará inhábil.

A discreción de la empresa se establecerá un día al año que coincidirá con un puente para todo el personal afecto a este convenio.

**ARTICULO 28.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-** Los trabajadores regidos por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican, previo aviso y justificación:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio
- B) Dos días en caso de nacimiento de un hijo
- C) Dos días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos
- D) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- E) En los supuestos anteriores b), c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, los permisos serán de cuatro días.
- F) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político en la fecha de celebración de la ceremonia. En este supuesto, cuando se necesite efectuar un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso será de dos días.
- G) Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la Autoridad competente o impuestos por las disposiciones vigentes: por el tiempo indispensable. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga una imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- H) Los cargos representativos sindicales, gozarán de los derechos establecidos en las Disposiciones Legales vigentes.

- I) Un día por asuntos propios, debiéndose preavisar fehacientemente con 48 horas de antelación.
- J) Parejas de Hecho. Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencia, que un matrimonio convencional, con las siguientes especificaciones:

1º) Se entenderá como pareja de hecho, aquella que esté conviviendo de hecho, estén empadronados en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o Registro Público Oficial para estas situaciones y ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia

2º) Tendrá los mismos derechos respecto a licencias, los ascendientes y descendientes de la pareja del trabajador, con la limitación y requisitos aquí establecidos.

Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

**ARTICULO 29.- EXCEDENCIAS.-** La excedencia puede ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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.

El trabajador tendrá 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 acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo periodo 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 generase 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 esta situación de excedencia para el cuidado de familiares, 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 al condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de Categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

**ARTICULO 30.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD.-** En el supuesto del parto, la suspensión tendrá una

duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo 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 ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en 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, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara 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 ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso 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, lo que será compatible con la suspensión por paternidad.

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 instancias 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.

**ARTICULO 31.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD.-** En los supuestos de nacimiento de hijo, 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 partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

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 sea regulado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad 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, previsto legal o convencionalmente o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado 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 y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario con la debida antelación el ejercicio de este derecho.

**ARTICULO 32.- LACTANCIA.-** Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de partos múltiples.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

**ARTICULO 33.- REDUCCIÓN DE JORNADA.-** Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, a l menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o mas 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 anteriores, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida persona, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

**ARTICULO 34.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.-** Con arreglo a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de a trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el art. 45.1.d.) del ET, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto anterior compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el Régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 35.- INCAPACIDAD TEMPORAL.-** La Empresa abonará el 100 por 100 del salario desde el primer día en caso de accidente de trabajo, siempre que dicho accidente conlleve hospitalización o intervención quirúrgica por el mismo.

**ARTICULO 36.- JUBILACION PARCIAL.-** En aquellos casos en que el personal de la empresa solicite la jubilación parcial la empresa se compromete a realizar un contrato de relevo asegurando así esta jubilación dentro del marco legal vigente.

## CAPITULO VII – CONDICIONES ECONÓMICAS

**ARTICULO 37. - PAGO DE NOMINA Y ANTICIPOS.-** Como norma general, el cobro de la nómina será antes del día 5 del mes siguiente al que aquella corresponda. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a mediados del mes que corresponda y como máximo hasta el día 20 del mes en curso, a cuenta del trabajo realizado y hasta el 90% de la retribución devengada hasta dicho momento.

**ARTICULO 38. - ESTRUCTURA SALARIAL.-** Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas en la Tabla Salarial anexa al presente, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario Base Convenio.
- b) Plus Productividad Consolidada.

### ARTICULO 39.- RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES

- **Plus de mantenimiento de vestuario:** se establecerá un plus extrasalarial como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario que componga su uniformidad. Este plus se establece únicamente para el personal operativo que esté obligado por la compañía cliente a llevarlo.

- **Plus de Distancia y Transporte:** Se establece un plus extrasalarial, no computable a efectos de la Seguridad Social. El Plus de distancia y transporte, se abonará en 12 mensualidades.

- **Diets:** Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

- Media Dieta: 13,34€ diarios
- Dieta Completa sin pernocta: 26,67€ diarios

Salvo que previamente se acuerde que sea su responsable directo el que asuma el coste de dicho traslado.

Se abonará previa presentación de documento justificativo

- **Kilometraje:** Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos, y para ello les sea requerido por parte de la empresa la utilización de vehículo propio, percibirán en concepto de kilometraje las cantidades de 0,19 Euros/Km.

Se abonará previa presentación de documento justificativo

**ARTICULO 40.- GRATIFICACIONES Y FECHA DE DEVENGO.-** El personal a que afecta el presente Convenio Colectivo, percibirá en proporción a la jornada, las gratificaciones denominadas “de verano”, “Navidad” y de “Beneficios”. Las gratificaciones de verano y navidad, serán equivalentes cada una de ellas, a treinta días de Salario Base. La gratificación de Beneficio será equivalente a quince días de Salario Base.

Los devengos de dichas gratificaciones, serán para:

- Gratificación de Verano: Del 1 de enero a 30 de junio.
- Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Dichas gratificaciones serán prorrateadas durante las mensualidades ordinarias.

- Gratificación de Beneficio: Del 1 de enero al 31 de Diciembre. Dicha gratificación será abonada el 20 de diciembre.

El personal que no lleve una anualidad completa en el servicio de la empresa, percibirá dichas gratificaciones a prorrata del tiempo realmente trabajado, computándose las mismas de fecha a fecha.

#### **ARTICULO 41.- REVISIONES SALARIALES:**

Los salarios aplicables desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2009 para el personal afectado por el Convenio, son los que figuran en las tablas Anexo I, del Convenio.

Para el periodo de 1 de Enero de 2010 al 31 de Diciembre de 2010, la revisión salarial consistirá en aplicar el I.P.C real correspondiente al año 2009, más 0,5 puntos sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales, contenidos en el Convenio de 2009.

Para el periodo de 1 de Enero de 2011 al 31 de Diciembre de 2011, la revisión salarial consistirá en aplicar el I.P.C real correspondiente al año 2010, más 0,5 puntos sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales, contenidos en el Convenio de 2010.

Para el periodo de 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2012, la revisión salarial consistirá en aplicar el I.P.C real correspondiente al año 2010, más 0,5 puntos sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales, contenidos en el Convenio de 2011.

Las partes acuerdan, no obstante, que podrán negociar anualmente las condiciones salariales vigentes.

### **CAPITULO VIII – DISPOSICIONES VARIAS**

**ARTICULO 42.- RECONOCIMIENTO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.-** Las empresas reconocen a los representantes de los trabajadores, elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente, en cuantos derechos y garantías tienen conferidas en razón de su cargo por las leyes y disposiciones vigentes, sometiéndose ambas partes para el futuro, a lo que se regule en las disposiciones oficiales venideras. En el domicilio social de cada empresa se podrá disponer, a petición de los representantes legalmente elegidos, de un tablón de anuncios e informaciones, pero del contenido de lo que en él se colocase o se hiciese referencia serán responsables el Comité o delegado de personal de esta empresa sin perjuicio del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 43.- DERECHOS SINDICALES.-** Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por ciento de aquellos. La representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

Asimismo, se establece que en las empresas que tengan más de 100 trabajadores, un delegado sindical podrá acumular hasta el 50% de las horas sindicales asignadas al resto de los delegados, siempre y cuando que el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa y los delegados cuyas horas se

van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral; no obstante, permanecerá en su puesto de trabajo al menos el 50 por 100 de su jornada semanal.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

1.- En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo que dispongan las Leyes y demás normas de carácter general, en cuanto sea aplicable a las relaciones a que se refiere este Convenio.

2.- Tabla Salarial, según detalle adjunto.

#### **ANEXO I**

#### **TABLAS SALARIALES 2009**

Categoría	Salario Base	Plus Productividad Cons.	Plus Transportes	Plus mant vestuario
I.	624,00€	400,00€		
II.	624,00€	200,00€		
III.	624,00€	100,00€		
IV.	624,00€	50,00€	40,45€	15,00€
V.	624,00€			
VI.	624,00€	8,00€	40,45€	15,00€
VII.	624,00€	26,50€	40,45€	15,00€
VII (bis)	624,00€	26,50€	100,00€	30,75€
VIII.	624,00€	8,00€	40,45€	15,00€
IX.	624,00€		40,45€	15,00€
IX (bis)	624,00€		100,00€	30,75€

(03/24.501/09)

### **Consejería de Empleo y Mujer**

#### **SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO**

Resolución de 10 de agosto de 2009, de la Directora General, por la que se hace pública convocatoria por procedimiento abierto para la adjudicación del contrato de servicios de: Realización de un estudio sectorial comprensivo del sector de edificación y reformas de edificios, en la Comunidad de Madrid, cofinanciado por el Fondo Social Europeo con una tasa del 50 por 100.

- Entidad adjudicadora:
  - Organismo: Servicio Regional de Empleo.
  - Dependencia que tramita el expediente: Departamento de Contratación.
  - Número de expediente: 18-AT-00067.2/2009.
- Objeto del contrato:
  - Descripción del objeto: Realización de un estudio sectorial comprensivo del sector de edificación y reformas de edificios, en la Comunidad de Madrid, cofinanciado por el Fondo Social Europeo con una tasa del 50 por 100.
  - Lugar de ejecución: Comunidad de Madrid.
  - Plazo de ejecución o fecha límite de entrega: Tres meses.
- Tramitación, procedimiento y criterio de adjudicación:
  - Tramitación: Ordinaria.
  - Procedimiento: Abierto.
  - Criterio: Único criterio.
- Presupuesto base de licitación: Importe total, 90.000 euros.
- Garantía provisional. Importe de la garantía: 1.551,72 euros.
- Obtención de documentación e información:
  - Entidad: Servicio Regional de Empleo.
  - Domicilio: Vía Lusitana, número 21.
  - Localidad y código postal: 28025 Madrid.
  - Teléfonos: 915 805 454 y 915 805 400.
  - Telefax: 914 206 723.
  - Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta el decimoquinto día natural siguiente a la fecha de publicación de este anuncio.
  - Horario: De nueve a catorce.