

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

Resolución de 4 de enero de 2010, por la que se hace pública la adjudicación definitiva mediante pluralidad de criterios, procedimiento abierto, del contrato de gestión de servicio público, modalidad concesión: «Atención social en centro residencial y centro de día a personas adultas con discapacidad física y elevado nivel de dependencia por esclerosis múltiple u otras enfermedades desmielinizantes en el Centro de Esclerosis Múltiple de la Comunidad de Madrid “Alicia Koplowitz”».

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Consejería de Familia y Asuntos Sociales.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación (Secretaría General Técnica).
 - c) Número de expediente: 110/2009.
2. Objeto del contrato:
 - a) Descripción del objeto: Contratación mediante concesión de la gestión de servicio público de atención a personas adultas con discapacidad física y elevado nivel de dependencia por esclerosis múltiple u otras enfermedades desmielinizantes en el Centro de Esclerosis Múltiple de la Comunidad de Madrid “Alicia Koplowitz”.
 - b) Lugar de ejecución: Comunidad de Madrid.
 - c) Plazo de ejecución: Tres años, conforme al apartado 18 del Anexo I del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto, mediante pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 14.204.806,08 euros (IVA incluido).
 - a) Base imponible: 13.275.519,70 euros.
 - b) IVA: 929.286,38 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha adjudicación: 29 de diciembre de 2009.
 - b) Contratista: “Sanitaria y Social, Sociedad Anónima”.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 14.198.900 euros (IVA incluido).
 - e) Plazo de ejecución: Tres años.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 4 de enero de 2010.—El Secretario General Técnico, PDF (Resolución de 13 de julio de 2007), la Jefa del Área de Contratación, Cristina de Juan Rodríguez.

(03/1.714/10)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

Resolución de 4 de enero de 2010, por la que se hace pública la adjudicación definitiva mediante pluralidad de criterios, procedimiento abierto, del contrato administrativo especial titulado: “Programa de respiro para familias cuidadoras de personas con discapacidad intelectual gravemente afectadas y con graves trastornos de conducta”.

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Consejería de Familia y Asuntos Sociales.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación (Secretaría General Técnica).
 - c) Número de expediente: 68/2009.
2. Objeto del contrato:
 - a) Descripción del objeto: El objeto del presente contrato es la financiación de la infraestructura básica de medios personales y materiales para garantizar la organización y prestación de un programa de actividades que permita atender las necesidades de cuidado y ocio de las personas con discapacidad intelectual gravemente afectadas y con graves trastornos de conducta, atendidas o en espera de ser atendidas en recursos especializados de atención diurna, no en régimen residencial, a fin de proporcionar respiro a 100 familias cuidadoras al año.
 - b) Lugar de ejecución: Comunidad de Madrid.

- c) Plazo de ejecución: Dieciocho meses.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto, mediante pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 493.040,52 euros (IVA incluido).
 - a) Base imponible: 460.785,53 euros.
 - b) IVA: 32.254,99 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha adjudicación: 29 de diciembre de 2009.
 - b) Contratista: ANTARES, Asociación de Recursos para la Atención y Servicios a los Discapacitados Psíquicos y a sus Familias.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 460.700 euros (IVA incluido).
 - e) Plazo de ejecución: Dieciocho meses.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 4 de enero de 2010.—El Secretario General Técnico, PDF (Resolución de 13 de julio de 2007), la Jefa del Área de Contratación, Cristina de Juan Rodríguez.

(03/1.710/10)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 14 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Caher Avance, Sociedad Limitada” (código número 2815002).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Caher Avance, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 10 de febrero 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 14 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA “CAHER AVANCE, SOCIEDAD LIMITADA” (CENTROS DE LA PROVINCIA DE MADRID), PARA LOS AÑOS 2009 A 2011

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes.*—El presente convenio se pacta entre los representantes legales de los trabajadores y los representantes legales de “Caher Avance, Sociedad Limitada”, reconociéndose las partes como únicos y válidos interlocutores.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las materias de índole económico, laboral, social, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores de “Caher Avance, Sociedad Limitada”.

Art. 3. *Ámbito personal.*—En atención a las especiales características que concurren en la contratación laboral en la actividad, se

conviene que el objetivo del otorgamiento del presente convenio es regular las condiciones de trabajo del personal de “Caher Avance, Sociedad Limitada”, que presten sus servicios en la Comunidad de Madrid. Se excluye al personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en los artículos 3.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4. *Ámbito territorial.*—El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios para “Caher Avance, Sociedad Limitada”, en la Comunidad de Madrid.

Art. 5. *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor en el momento de su registro oficial, con independencia de su publicación en el correspondiente boletín oficial, retrotrayendo sus efectos económicos al día 1 de enero de 2009.

Las condiciones pactadas regirán hasta el 31 de diciembre de 2011, entendiéndose prorrogado el convenio anualmente por tática reconducción en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Art. 6. *Obligatoriedad.*—El presente convenio colectivo obliga durante todo el tiempo de su vigencia a la empresa y a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tiene reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establece se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Art. 7. *Denuncia y prórroga.*—El presente convenio se considerará prorrogado tácitamente de año en año si por cualquiera de las partes firmantes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

Cuando se produzca la denuncia, para que la misma tenga validez, la parte que lo denunciare deberá, en el mismo acto, presentar la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo convenio. Si ello se efectúa, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del mismo, dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la denuncia.

Se entiende que el presente convenio seguirá vigente en su parte dispositiva mientras no sea sustituido por un nuevo convenio.

Si no se produce dicha denuncia se entenderá que el presente convenio se prorroga automáticamente por años naturales. En este caso, todos los conceptos económicos que no estén excluidos de revalorización automática se incrementarán aplicando el IPC correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 8. *Unidad del convenio.*—El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente y se entenderán en conjunto anual y siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional. Por ello, ninguna de sus condiciones podrán modificarse, salvo en los supuestos de revisión del propio convenio a que se refiere el artículo anterior.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción administrativa o laboral, en uso de sus facultades que les son propias, no aprobara el convenio o resolviera dejar sin efecto alguna de sus cláusulas del mismo, este deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiere expresamente en el plazo máximo de un mes a partir de la notificación.

Art. 9. *Compensación y absorción.*—Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables y, en cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo “Caher Avance, Sociedad Limitada”, bien sea por imperativo legal, por acuerdo entre las partes, contrato individual, concesión voluntaria de la empresa o por cualquiera otra causa.

Art. 10. *Comisión paritaria.*—Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente convenio, se constituye una comisión paritaria, integrada por dos representantes del comité de empresa y dos representantes de la empresa. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados

por aplicación de preceptos del presente convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la comisión paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

El lugar de las reuniones y deliberaciones de la comisión paritaria será el domicilio de la empresa en Madrid y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros.

Art. 11. *Normas supletorias.*—En lo no previsto por el articulado del presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones generales que resultaran de aplicación.

Capítulo 2

Organización del trabajo

Art. 12. *Principios generales, facultad de dirección y organización.*—La organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en el presente convenio y la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la empresa o persona en quien este delegue, que la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, todo ello, con el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas.

En el desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa, a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación a cada trabajador/a del número de elemento o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad. Para la revisión y actualización de estas normas de trabajo se establecerá un día y hora a la semana de reunión en la empresa, dentro de la jornada laboral, resultando absolutamente obligatoria la asistencia.
- d) La exigencia de la atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos a la empresa y de sus clientes.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típicos de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, tareas, rutas, turnos, desplazamiento y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las normas pactadas en este convenio.
- f) La fijación de una fórmula de cálculo de retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.
- g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribución del personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sea con incentivos o sin ellos, cantidad del trabajo, razonablemente exigida. Sin que por ello se tenga que indemnizar al trabajador.
- g) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

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 siempre que no vulnere la dignidad de la persona.

Art. 13. *Ingreso y contratación.*—13.1. Es facultad exclusiva de “Caher Avance, Sociedad Limitada”, la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir.

La dirección de “Caher Avance, Sociedad Limitada”, designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes que hayan de ser cubiertas.

La representación social y la representación empresarial que firman el presente convenio entienden que la contratación se ha de adecuar a la realidad de las actividades que la empresa presta a terceros, pretendiendo con ello contribuir a la competitividad de la empresa y a la mejora del empleo. Por ello, las partes firmantes del presente convenio colectivo convienen en establecer que el personal que presta sus servicios en la empresa deben integrarse en dos esquemas de organización, definidas cada una de ellas: Personal de estructura y personal operativo.

Personal de estructura: Estará integrado por personas cuyas funciones se centran en atender y ejecutar actividades propias y de permanente necesidad de la empresa.

La empresa se compromete a fomentar el empleo estable de dicho personal, de forma que los puestos de trabajo fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que de conformidad con la ley se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

Personal operativo: Personal operativo es aquel que ejecuta sus trabajos en los servicios que “Caher Avance, Sociedad Limitada”, concierne para un tercero.

Art. 14. Clasificación según permanencia.—En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por duración determinada, por tiempo indefinido y mediante cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

14.1. Contrato por obra o servicio determinado: Dadas las especiales características de los servicios prestados por la empresa dentro de su actividad habitual, esta modalidad de contratación será la más normalizada dentro del personal operativo.

A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por “Caher Avance, Sociedad Limitada”, con un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando finalice la obra o servicio.
- b) Cuando el cliente o centro comercial donde realiza el servicio resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios sea resuelto total o parcialmente por el cliente o centro donde se prestan servicios, se producirá automáticamente una extinción total o parcial, equivalente a los contratos de trabajo adscritos al servicio o que no sean necesarios.

14.2. Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, tales como la realización de ferias, concursos, exposiciones, promociones en punto de venta, etcétera. La duración de estos contratos se regulará por lo dispuesto en cada momento por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

14.3. Será personal a tiempo parcial el que sea contratado con un tiempo inferior a cuarenta horas semanales y se tomará como referencia la jornada laboral que se realice.

14.4. Será personal fijo, el contratado directamente por tiempo indefinido una vez superado el período de prueba.

Art. 15. Período de prueba.—El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de seis meses para los técnicos titulados medios o superiores, ni de tres meses para los demás trabajadores a excepción de los subalternos y del nivel 1 del personal operativo, que será de dos meses.

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de justificación alguna y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato. El cómputo del período de prueba se iniciará con la prestación de trabajo efectivo. En cualquier caso, se entenderá sujeta al período de prueba máximo que para cada grupo se establezca en el presente convenio cualquier relación laboral que se inicie en “Caher Avance, Sociedad Limitada”, independientemente de que conste o no dicha condición en el con-

trato e incluso de si se hubiera firmado o no un contrato escrito de trabajo.

Art. 16. Procedimientos de trabajo.—Todo el personal de la empresa vendrá obligado a seguir de forma precisa las instrucciones de trabajo encomendadas y confeccionar de forma adecuada, esmerada y completa los informes o seguimientos de trabajo o cualquier otro documento exigido por la empresa.

Todo el personal de “Caher Avance, Sociedad Limitada”, vendrá obligado a la confección de la hoja de gasto personal de acuerdo con los procedimientos de la empresa.

Asimismo, todo el personal vendrá obligado a cumplir el manual de calidad de “Caher Avance, Sociedad Limitada”, o cualquier otro que en cada momento se entregue al trabajador.

Art. 17. Imagen e indumentaria.—Dado que la actividad de la empresa consiste en la prestación de servicios a terceros, todos los empleados estarán obligados a dar de sí mismos y de la empresa la mejor imagen. Para ello, el personal deberá ser cuidadoso y discreto en sus conversaciones, educado y correcto en su trato social con el cliente y con el personal de la empresa, así como esmerado en su aseo personal y en su indumentaria.

Art. 18. Ropa de trabajo-vestuario.—La empresa facilitará al personal operativo el vestuario específico que tenga establecido y proveerá las piezas de ropa en función de la estación, en su caso. La utilización de dicho vestuario será obligatoria. Cuando finalice la relación laboral entre la empresa y el/la trabajador/a, este está obligado a devolver el vestuario que se le ha entregado. En caso contrario, se le descontará el importe previamente informado a la entrega del mismo o, en su defecto, el coste del mismo.

Art. 19. Equipos y material de trabajo.—El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por “Caher Avance, Sociedad Limitada”, u ocasionalmente por el cliente para realización de su trabajo. Responderá de los equipos y materiales, de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa, al cliente o al centro según sea el caso. A su vez, el trabajador será responsable, en su caso, del uso de vehículo proporcionado por la empresa, siguiendo las normas establecidas en el “Manual sobre el uso del vehículo” facilitado por la empresa.

Los equipos y material de trabajo no deberán dejarse en ningún caso en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, puesto que el trabajador al que le son confiados será responsable de la pérdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo a sustracción.

Art. 20. Grupos profesionales.—Los trabajadores comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3 y grupo 4, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

La clasificación del personal consignada en los grupos es meramente enunciativa, no limitativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Art. 21. Clasificación de los grupos profesionales.—El personal que preste sus servicios en esta empresa se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos profesionales que a continuación se indican:

Personal de estructura:

Grupo 1. Personal directivo o titulado.—Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican un alto nivel de competencia profesional y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa. Toman decisiones o participan en su elaboración, elaboran planteamientos generales de organización de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

— Nivel 1: Se incluyen en este nivel, los directores comerciales, directores administrativos o directores de marketing, así como los licenciados.

— Nivel 2: Se incluyen los jefes de sección, jefes administrativos, delegados, así como los diplomados.

Grupo 2. Personal administrativo, comercial e informático.— Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de tareas administrativas, comerciales, informáticas y de atención al cliente, tareas que serán más o menos complejas y bajo un menor o mayor grado de supervisión.

- Nivel 1: Se incluyen en este nivel los oficiales administrativos, informáticos, y técnicos comerciales.
- Nivel 2: Se incluyen los auxiliares administrativos y los auxiliares técnicos o comerciales.

Grupo 3. Personal subalterno.—Trabajadores que se ocupan de oficios básicos. Efectúan también encargos, como llevar y traer correspondencia así como todo tipo de recados.

Se incluyen en este grupo, a modo de ejemplo, los ordenanzas, conserjes, etcétera.

Personal operativo:

Grupo 4. Personal operativo.—Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejecutan y ejercen sus funciones según instrucciones concretas siguiendo procedimientos, normas y actuaciones recogidos en el “Manual de Calidad” y con un alto grado de dependencia. Realizan funciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión y que exigen un conocimiento profesional elemental.

A modo enunciativo, realizan actividades de:

- Manuales de montaje, almacenamiento, reposición, rotación, encarado, apilamiento, acondicionamiento, paletización y distribución de productos.
- Actividades que se realizan bajo instrucciones y con cumplimiento de albaranes.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas que no requieren adiestramiento.
- Carga y descarga y transporte manual o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Actividades elementales de imagen y atención al público, información, promoción, degustación y demostración de productos o servicios.
- Tareas de limpieza, reparto y colocación de propaganda o material PLV (publicidad lugar de ventas).

Se clasificará en cinco niveles funcionales, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa:

- Nivel 1: Se incluyen en este nivel, además de las anteriores, funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia y control en los factores de autonomía y responsabilidad; tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad; la ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo según los procedimientos y normas recogidos en el sistema de calidad. Se incluye en este grupo, a título enunciativo, la siguiente categoría: Supervisor/a.
- Nivel 2: Trabajadores que, aun cuando ejecuten funciones bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios; en la ejecución de trabajos más o menos autónomos que exigen razonamiento e iniciativa por parte del trabajador bajo cierta responsabilidad propia aunque comportando supervisión. Realizan albaranes o partes que reflejan la tarea o el control realizado. Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Merchandising-comercial, coordinador.
- Nivel 3: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Merchandising-rutero/a.
- Nivel 4: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Reponedor/a o merchandising.
- Nivel 5: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Promotor/a, demostrador/a, degustador/a, azafato/a de ferias o congresos, repartidor/a de propagandas o muestras y clasificador/a.

Art. 22. *Preaviso*.—El trabajador que desee causar baja voluntaria al servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la dirección de la misma, cumpliendo con el siguiente plazo de preaviso:

- Personal grupos 1 y supervisores: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación correspondiente en sus haberes. Entendiéndose el preaviso como necesario para poder efectuar un tránsito ordenado en un puesto de trabajo, el dimisionario deberá colaborar en la transferencia tanto con la empresa como con su sustituto, en su caso, una vez preavisada su dimisión. Salvo casos especialmente justificados, no se entenderá cumplimentado el preaviso necesario en el caso de que el dimisionario no trabaje efectivamente por cualquier causa al menos la mitad de los días exigibles como tal preaviso, pudiendo la empresa descontar el número de días laborables no efectivamente trabajados de la liquidación final.

Art. 23. *Absentismo*.—El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad al inicio de su jornada laboral, justificando el motivo de la no asistencia, para que la empresa pueda tomar las medidas oportunas con objeto de cubrir el servicio, dado su carácter de atención al público. Sin perjuicio de las medidas sancionadoras que la empresa pueda adoptar, se procederá al oportuno descuento salarial cuando no concorra ninguna de las causas previstas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, regulador de las ausencias con derecho a remuneración, o en el presente convenio.

Art. 24. *Abandono del puesto de trabajo*.—Cuando el trabajador se ausente del puesto de trabajo por causas no justificadas durante un período igual o superior a dos días laborables, la ausencia de respuesta en un plazo de otros dos días al requerimiento expreso efectuado por la empresa, en su caso, se considerará a todos los efectos como una dimisión y baja voluntaria.

Art. 25. *Movilidad funcional*.—La empresa, dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de sus servicios, podrá encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y durante el período indicado en los párrafos siguientes:

- a) La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de seis meses durante un período de doce meses, o de ocho meses durante un período de veinticuatro meses, por lo que si fuesen superados supondrá la adscripción automática del trabajador al grado superior. La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.
- b) Para el supuesto de que el trabajador tenga que realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización temporal de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Art. 26. *Movilidad geográfica: Traslados*.—Traslados: Se considerarán traslados aquellos desplazamientos permanentes a una distancia superior a los 80 kilómetros desde el centro de trabajo y acumulativamente desde la vivienda del trabajador, considerada individualmente. Podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

- Petición del trabajador o permuta.
- Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Por necesidades del servicio, previa comunicación a la representación de los trabajadores.

El traslado permanente no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición de los trabajadores y de permuta no habrá derecho a indemnización por los gastos que se originen por cam-

bio de residencia. La fecha de petición de traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma. Los traslados de mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido. En los traslados permanentes por necesidades del servicio la empresa habrá de acreditar su necesidad y tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 27. *Dietas y kilometraje.*—27.1. Dietas: Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como finalidad compensar los gastos por desplazamiento ocasional realizados como consecuencia de las necesidades laborales. En caso de que el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su domicilio, se le abonará media dieta o dieta completa siguiendo las siguientes pautas:

— Una comida al día: Abono de 7 euros (media dieta).

27.2. *Kilometraje.*—El personal que como consecuencia de las necesidades de trabajo por el servicio a realizar tenga que desplazarse de un centro a otro se compromete a utilizar su vehículo particular y, para ello, la empresa le compensa con la cantidad estipulada en concepto de kilometraje, a razón de 0,15 euros/kilómetro/coche, furgoneta, etcétera. Si el desplazamiento de un centro a otro se realiza en el transporte público idóneo se le abonará el importe del billete previa presentación del mismo.

En cualquier caso, se respetarán las fórmulas más favorables que a título individual viniesen disfrutando los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Art. 28. *Jornada laboral.*—28.1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo para todo el personal afecto a este convenio será de 1.826 horas anuales, ajustándose a los festivos y calendarios laborales de fiestas de cada uno de los centros de trabajo que anualmente estén vigentes.

Como criterio general, el horario de trabajo se distribuirá en ocho horas diarias, de lunes a domingo, con los descansos legalmente establecidos, y en régimen de horario partido o continuo o a turnos, dependiendo del servicio que se ha de realizar para terceros, resultando un promedio semanal anual máximo de cuarenta horas de trabajo efectivo.

En caso de horario continuo se establece un descanso mínimo de quince minutos, que no formará parte del cómputo horario de trabajo efectivo.

En todo caso, serán respetadas las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a una hora y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde.

Los trabajadores adscritos a centros de trabajo que puedan abrir en festivos autorizados deberán prestar servicios dichos días, por las horas que sean necesarias, rigiéndose las mismas según el artículo 31.

28.2. *Prolongación de jornada:* Debido a la naturaleza de la actividad realizada, el personal de “Caher Avance, Sociedad Limitada”, no podrá negarse a prolongar su jornada diaria por el tiempo preciso cuando sea necesario para terminar procesos o servicios cuando dependa de ello el servicio diario acordado con el cliente.

El personal de “Caher Avance, Sociedad Limitada”, está obligado a realizar horas extraordinarias dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso.

Tienen la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria.

La empresa en cada momento puede elegir entre retribuir las horas con compensación de descanso equivalente. Si opta por retribuir las horas se efectuará según lo dispuesto en el artículo 34.

Art. 29. *Vacaciones.*—El personal fijo sujeto a las normas de este convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso proporcional el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente.

Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de la fecha y causara baja, se le descontarán en la liquidación los días que haya disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

El período de disfrute vacacional se establece en quince días en verano y quince días en invierno, y serán rotativas de un año a otro en la forma en que viene siendo habitual en la empresa.

Por causa justificada podrá variar la empresa el período de disfrute ya fijado de las vacaciones de los trabajadores, especialmente a causa de situaciones de baja laboral de otros trabajadores de la empresa dentro de la misma categoría del trabajador afectado, fuere cual fuere la causa de la misma. El pago de las vacaciones se realizará a final del mes en que se disfruten.

Art. 30. *Fiestas locales.*—El trabajador disfrutará las fiestas locales según el calendario de la población donde esté ubicado el centro comercial de trabajo. En caso de que el servicio esté repartido en dos o más localidades, el trabajador disfrutará como fiesta local la fracción de jornada que realiza en el centro comercial de la localidad que celebre el día festivo, según costumbre adquirida de años anteriores.

Capítulo 3

Condiciones económicas

Art. 31. *Retribuciones. Principio de igualdad de retribución.*—Principio de igualdad retributiva: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturalidad de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Art. 32. *Estructura salarial.*—Se estructura el salario y percepciones extraordinarias de la siguiente manera:

- A) Salario base fijado en convenio.
- B) Pagas extraordinarias (dos pagas, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base).
- C) Otros complementos:
 - a) Plus transporte, según lo establecido en el artículo 39 del presente convenio.
 - b) Plus vestuario, según lo establecido en el artículo 40 del presente convenio.

Se conviene específicamente que el personal de promoción, contratado por tiempos inferiores a ciento veinte días, considerado de cobro diario, verá incrementado diariamente su salario con las partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y vacaciones, percibiendo por ello todos los conceptos prorrateadamente en nómina. Quedan expresamente incluidos en este grupo: Promotores/as, azafatos/as, repartidores de muestras y personal de limpieza (grupo 3, personal de estructura, y grupo 4, personal operativo nivel 1).

Art. 33. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen dos pagas extraordinarias anuales, en julio y Navidad, siempre en proporción al tiempo trabajado hasta su devengo. La empresa podrá discrecionalmente decidir el prorrateo de una o ambas pagas. Su importe será equivalente al salario base fijado en convenio.

Art. 34. *Horas extraordinarias normales.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada se abonará con el incremento del 25 por 100 del salario base o, a elección de la empresa, se compensarán con tiempo de descanso en la misma proporción.

Art. 35. *Horas festivas en días festivos autorizados.*—No se aplica como factor festivo, puesto que está contemplado como jornada laboral habitual, y también se hace extensivo a todo aquel trabajador que por contrato explícitamente sea contratado incluyendo domingo y festivos.

Art. 36. *Anticipos.*—El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta del salario conforme lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Deberá solicitarse necesariamente por escrito antes del día 15 de cada mes.

Los anticipos se abonarán entre los días 20 y 25 de cada mes mediante transferencia bancaria.

Art. 37. *Devengo y sueldos.*—El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los cinco primeros días laborales del siguiente mes mediante transferencia bancaria.

Art. 38. *Liquidación de saldo y finiquito.*—La liquidación de saldo y finiquito se confeccionará y pondrá a disposición del trabajador siempre y como máximo en los diez días siguientes a la fecha

de la baja, y se abonará preferentemente mediante cheque en el domicilio de la empresa.

Art. 39. *Plus transporte*.—Se abonará una gratificación extrasalarial al personal operativo grupo 4, en sus 5 niveles, para ayuda al gasto del transporte desde su domicilio al trabajo y viceversa, según queda establecida en las tablas salariales. Para el personal del grupo 4 nivel 1, con pago diario, este plus se devengará por día trabajado.

Art. 40. *Plus vestuario*.—Se abonará una gratificación extrasalarial al personal operativo grupo 4, nivel 1 (promotor/a, azafato/a), para ayuda en la limpieza y conservación del vestuario de trabajo.

Art. 41. *Permisos retribuidos*.—1. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en un período de catorce días naturales, y esto tanto para el personal de estructura como de atención al cliente. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen teniendo que justificar documentalmente que la madre y/o el padre no disfruta de dicho tiempo mediante un certificado de empresa.

Art. 42. *Visitas y reconocimientos médicos*.—La ausencia al trabajo como consecuencia de un reconocimiento o una visita médica, previa presentación del justificante médico, se contemplará como justificada por un tiempo máximo de tres horas.

Art. 43. *Incapacidad temporal*.—Se aplicará en cada momento lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 44. *Carácter de la retribución*.—Todos los conceptos económicos pactados en el presente convenio tienen carácter de brutos y sobre jornada completa.

Art. 45. *Tablas salariales (euros)*.—Salarios del personal operativo y estructura de cobro diario (para los años 2009 y 2010): Promotor/a, azafata, repartidor/a de muestras y clasificador (grupo 4, nivel 5).

Ordenanzas, conserjes (grupo 3, personal estructura subalterno).

Las cantidades estipuladas se prorratean en todos sus conceptos porque se entiende que es personal de cobro diario, trabajadores por un tiempo inferior a ciento veinte días.

Salario base: 20,800.

Prorr. p/extras: 3,466.

Vacaciones: 1,733.

Plus transporte: 1,242.

Plus vestuario: 1,428.

Salarios del personal operativo de cobro mensual reponedor o merchandising (grupo 4: nivel 4):

TMB = Total mensual bruto.

TMB:

Salario base: 624.

Plus transporte: 66,157.

Merchandising-rutero, merchandising comercial, coordinador/a, supervisor/a (grupo 4: niveles 1, 2 y 3):

TMB = Total mensual bruto.

TMB:

Salario base: 624.

Plus transporte: 66,157.

Salario del personal de estructura:

SBB/m = Salario base bruto/mes.

SBB/m:

Auxiliar administrativo: 624.

Oficial admvo.: 661,554.

Jefe admvo., jefe sección, director comercial, delegado: 690,497.

Para año 2010: Se mantendrán los salarios e importes del año 2009, según artículo 45, incrementándose conforme al IPC definitivo del año 2009.

Para año 2011: Se mantendrán los salarios e importes del año 2010, según artículo 45, incrementándose conforme al IPC definitivo del año 2010.

Capítulo 4

Régimen disciplinario, incumplimientos contractuales y facultad sancionadora

Art. 46. *Faltas y sanciones*.—La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos articulados en el presente acuerdo.

En materia disciplinaria se estará, además de lo previsto en el presente convenio, a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 47. *Graduación de faltas*.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia o trascendencia, reincidencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 48. *Faltas leves*.—Se consideran faltas leves:

1. Dos faltas de puntualidad con retraso superior a diez minutos durante un período de treinta días.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo breve durante la jornada. Si se causara, como consecuencia del abandono, perjuicio a la empresa, clientes, centros o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de muy grave.

3. No notificar con suficiente antelación la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo o la razón que lo motivó.

4. Los descuidos y distracciones leves en la realización del trabajo, en el cuidado y la conservación de máquinas, útiles, instalaciones propias, de los clientes o de los centros. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. No entregar en su tiempo la baja por incapacidad temporal.

6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio y teléfono de contacto.

7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados a la familia que afecten al IRPF o Seguridad Social.

Art. 49. *Faltas graves*.—Se consideran faltas graves:

1. La reincidencia en faltar a la puntualidad injustificadamente otros dos días, todo ello en el período de seis meses, hayan sido o no sancionadas las anteriores.

2. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

3. Cambiar, mirar o revolver taquillas o ropa de cualquier trabajador de la empresa sin la debida autorización.

4. El incumplimiento del manual de calidad o de cualquier documento o especificación aprobada y vigente en la empresa.

5. La inobservancia en las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto a compañeros, mandos, personal, público, etcétera, así como el uso de palabras malsonantes e indecorosas.

7. Las faltas de aseo y limpieza personal.

8. No atender al público y responsables de los centros con la corrección y diligencias debidas.

9. La embriaguez o toxicomanía ocasional.

10. La negativa a prolongar su jornada cuando se deje sin terminar un trabajo, pudiéndolo haber terminado.

11. La reincidencia de dos faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, en un período de un año y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Art. 50. *Faltas muy graves*.—Se consideran faltas muy graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un mes.

2. Falsear los datos en los documentos que haga llegar a la empresa o cliente.

3. La embriaguez durante el trabajo.

4. El abuso de autoridad.

5. El acoso sexual.

6. El incumplimiento por parte del trabajador de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa interna, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.

7. Negarse a utilizar los sistemas de prevención colectiva o individual.

8. Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

9. Hurto o robo, tanto de cualquier trabajador de la empresa como a la empresa o fuera de ella, durante acto de servicio.

10. Violar el secreto de la correspondencia.

11. Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.

12. Revelar a otras personas datos de la empresa o de sus clientes sin autorización de la empresa.

13. La negativa por parte del empleado a disponer del vehículo propio para realizar su trabajo.

14. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia, sin autorización.

15. El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, festividad, etcétera, que no corresponda para obtener un beneficio económico.

16. Abandonar el puesto de trabajo de responsabilidad sin causa justificada.

17. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

18. La reincidencia en el incumplimiento de las normas del manual de calidad o de cualquier documento o especificación aprobada y vigente en la empresa.

19. La reincidencia en el incumplimiento de las normas de riesgos laborales aprobados y vigentes en la empresa.

20. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, a la empresa, como a terceros relacionados durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

21. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en uniforme, útiles, instalaciones, enseres, etcétera, tanto de la empresa como de los clientes de la misma o de los centros donde desempeña su trabajo, así como causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

22. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.

23. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta muy grave de respeto y consideración a las personas de sus mandos.

24. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de cualquier sistema organizativo de control implantado por la empresa.

25. No utilizar la ropa de trabajo entregada por la empresa para el desempeño del mismo, habiendo sido apercibido de ello.

26. Simular enfermedad o accidente.

27. La reincidencia de dos faltas graves, aun siendo de diferente naturaleza, en un período de un año, habiendo mediado sanción por escrito.

Art. 51. *Régimen de sanciones.*—La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de un día de empleo y sueldo.
- Faltas graves: Suspensión de trabajo y sueldo de dos hasta quince días.
- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días, o hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 52. *Prescripción de las faltas.*

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

El término de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 53. *Jubilación.*—53.1. Obligatoria a los sesenta y cinco: De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, cuando estos cumplan la edad ordinaria de jubilación (sesenta y cinco años), todos los trabajadores cesarán en la prestación de sus servicios, y quedará extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación, con independencia de la decisión de cada empleado de solicitar, o no, la pensión correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social.

Las partes toman el presente acuerdo considerando que este constituye una medida favorable al sostenimiento de la ocupación y su estabilidad con el compromiso por parte de la empresa de sustituir al trabajador jubilado por un trabajador con contratación indefinida.

Quedarán excluidos de esta obligación los empleados que no tengan acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación o no cumplan con los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

No obstante, los empleados podrán jubilarse anticipadamente, si esa es su voluntad, con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, con las reducciones que legalmente correspondan.

53.2. *Jubilación a los sesenta y cuatro años:* Los trabajadores podrán anticipar la edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco a los sesenta y cuatro años. En este caso, la empresa se compromete a la contratación de trabajadores en sustitución de los trabajadores jubilados anticipadamente, con una duración mínima del contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación de un año, todo ello de acuerdo a lo previsto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma posterior que en su caso lo regule.

Capítulo 5

Representación colectiva

Art. 54. *Representación colectiva.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 55. *Comité intercentros.*—Debido a la existencia de diferentes centros de trabajo dentro de la empresa, y sin perjuicio de las competencias de la representación unitaria propia, se podrá constituir un comité intercentros.

A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el comité intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente convenio que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa. Se le atribuye también al comité intercentros la competencia de la negociación colectiva y la decisión de modificación del presente convenio por acuerdo mayoritario de todos sus miembros.

Dicho comité estará compuesto por un máximo de 13 miembros, que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales de la empresa.

Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del comité intercentros serán abonados por las empresas en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

Capítulo 6

Medidas para promover la igualdad

Art. 56. *Reconocimiento de igualdad.*—Se reconoce expresamente la igualdad entre hombres y mujeres que desempeñen trabajos de igual valor, por lo que deberán percibir el mismo salario. Asimismo, se reconoce expresamente el derecho de acceso de la mujer a todos los grupos y categorías profesionales.

Todas las condiciones que se pactan en este convenio afectarán por igual a los dos sexos.

Art. 57. *Selección, promoción y desarrollo profesional.*—Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el cumplimiento de estos principios la dirección de la empresa se compromete a mantener en sus procesos de selección, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación basada en el sexo.

Art. 58. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*—La empresa y los trabajadores se obligan a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la igualdad de oportunidades, en el marco de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre muje-

res y hombres y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Art. 59. *Definición de acoso sexual y de acoso moral.*—El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación:

1.º Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradando, humillante u ofensivo.

2.º Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un/a trabajador/a sobre el cual se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3.º La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas a este efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento, incluidas aquellas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, delante de un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, si se confirman estos, la continuidad del acoso denunciado, por lo cual, se articularán las medidas oportunas a este efecto.

Cualquier denuncia de este tipo se tendrá que poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las investigaciones a efectuar no se observará ninguna formalidad más que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, y se practicarán aquellas diligencias que puedan considerarse pertinentes a efectos de aclarar los hechos.

4.º Durante este proceso, que tendrá que estar tramitado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

5.º La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Debido al cambio que supone la aplicación del presente convenio, y dado que en el momento de la aprobación del presente convenio ya han sido abonadas las nóminas de enero de 2009, se dan por válidas las nóminas ya confeccionadas y abonadas, estableciéndose como fecha de efectos de este convenio el 1 de febrero de 2009.

(03/36.812/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 15 de octubre de 2009, del Director General de Trabajo, sobre depósito de convenios y demás acuerdos colectivos entre sindicatos y asociaciones empresariales no susceptibles de inclusión en el Registro de Convenios Colectivos.

En cumplimiento del artículo primero del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, se hace público que en esta Unidad han sido depositados los acuerdos suscritos entre las empresas y los representantes de los trabajadores de las mismas que se relacionan.

Empresa: "Multiservicios Aeroportuarios, Sociedad Anónima" (limpieza de terminales y salas VIP del Aeropuerto Madrid-Barajas).
Fecha de depósito: 15 de octubre de 2009.

Madrid, a 15 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/36.810/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 20 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa "Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada", y miembros del comité de huelga (PCM-492/2009).

Vista el Acta de la Mediación entre las citadas partes, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho Instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General,

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente Anexo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, 20 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Expediente número: PCM-0492/2009.

En Madrid, a las nueve cuarenta y cinco horas del jueves, 1 de octubre de 2009.—Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: Don José María Roncero G. de Bonilla.

Vocal: Don Julio Robledo Palomar.

Vocal: Don Pedro Baena Pérez.

Secretario: Don Antonio Chico Fernández.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, registrada en la sede del Instituto con fecha lunes 28 de septiembre de 2009, para conocer del expediente citado.

De una parte constan como citados y comparecen,

Don José Manuel Copa Martínez, en calidad de abogado.

Don Manuel Alcaraz Sánchez, en calidad de Director General.

Don Rafael Labrador Jiménez, en calidad de Director Financiero.

Empleador: "Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada", con domicilio en calle Andalucía, kilómetro 10,300, Madrid.

De otra parte constan como citados y comparecen,

Don Barsen Gómez Carramiñana, en calidad de miembro del comité de huelga.

Doña Aránzazu Alegre Serrano, en calidad de miembro del comité de huelga.

Don Ramón Martín Piñeiro, en calidad de miembro del comité de huelga.

Doña Ángeles Corella Cartagena, en calidad de miembro del comité de huelga.

Don Juan Arenas Sánchez, en calidad de miembro del comité de huelga.

Don Vidal Fraile Barberá, en calidad de miembro del comité de huelga.

Doña Alicia Esteban Poveda, en calidad de miembro del comité de huelga.

Don Antonio Serrano Ávila, en calidad de miembro del comité de huelga.

Doña Esmeralda Rubio Rubio, en calidad de miembro del comité de huelga.

Doña Ana Oller Alarcón, en calidad de asesora de CC. OO.

Don Jaime Olivares Serrano, en calidad de asesor de CC. OO.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por RLT de "Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada"

ABIERTO EL ACTO

La parte solicitante manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en el contenido de su escrito introductorio.

Concedida la palabra a la representación empresarial manifiesta su postura.