

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 24** *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Kapa Integral, Sociedad Anónima” (código número 28100090012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Kapa Integral, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 de septiembre de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 20 de febrero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “KAPA INTEGRAL, SOCIEDAD ANÓNIMA” (CENTRO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*—El presente convenio colectivo se concierta entre la dirección de la empresa “Kapa Integral, Sociedad Anónima”, y la representación de los trabajadores, que representa al 100 por 100 de los delegados de personal de la empresa, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del TRLET.

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa “Kapa Integral, Sociedad Anónima”, y sus trabajadores.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en este convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecer en el futuro en la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito funcional y personal.*—1. El presente convenio será de aplicación a la empresa “Kapa Integral, Sociedad Anónima”, y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad. No obstante lo anterior, a efectos enunciativos y no limitativos, se relacionan las siguientes actividades como propias de la empresa:

- 1) Prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones, fincas urbanas, oficinas, instalaciones industriales, centros comerciales, redes viales, organismos oficiales y dependencias administrativas, museos, recintos feriales, instalaciones recreativas, salas de exposiciones, conferencias y congresos.
- 2) Servicios auxiliares de logísticas de producción, manipulación, envasado y traslados de mercancías en instalaciones propias o de terceros, así como gestión integral de almacenes.
- 3) Servicios de atención, información, venta y asistencia telefónica, telemarketing, etcétera.
- 4) Servicios comerciales propios y de terceros, mediante la promoción, la venta y la mercadotecnia. Asimismo, en este apartado se incluye la investigación de mercados, realización de informes y consultoría comercial.
- 5) Explotación o gestión total o parcial de instalaciones deportivas y acuáticas, culturales, sociales, de ocio y recreo.
- 6) Explotación o gestión, total o parcial, de centros sociales, como residencias, centro de día y análogos.
- 7) Lectura de contadores de suministro de energía, mantenimiento, reparación y reposición de los mismos, transcripción de lecturas, inspección de contadores, toma y actualización de datos y colocación de avisos y campañas.
- 8) Servicio de gestión de pagos y cobros.
- 9) Confección de proyectos relacionados con el medio ambiente, parques, jardines y áreas forestales, así como tareas relacionadas con su mantenimiento. Dentro de este apartado se incluirán también los servicios de prevención y lucha contra incendios en general.
- 10) Organización e impartición a terceros de cursos de formación.
- 11) Gestión y control, a través de un centro informatizado y comunicado, de cualquiera de los servicios mencionados en números anteriores, ya sean prestados por la propia sociedad o por terceros.
- 12) Servicios de limpieza de edificios y locales.
- 13) Servicios de desratización, desinfección y desinsectación.
- 14) Servicios de mensajería y distribución de toda clase de correspondencia y paquetería.
- 15) Servicios de atención social a la tercera edad, disminuidos físicos y psíquicos.
- 16) Mantenimiento integral de todo tipo de instalaciones industriales y edificios en general, incluidos la realización de trabajos de electricidad, acontecimiento de aire, calefacción, fontanería, etcétera.
- 17) Servicios de portería, ordenanza y acomodadores.
- 18) Ejecución de estudios sobre organización, métodos, sistemas y tiempos en relación con la prestación de todos los servicios incluidos en el objeto social.

2. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio colectivo a los trabajadores comprendidos en los artículo 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5. *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2013, sea cual fuera la fecha de su firma, y de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.

Art. 6. *Denuncia y revisión.*—El presente convenio se considerará prorrogado tácitamente por un año más y así sucesivamente, si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas, permaneciendo en vigor, tanto el contenido normativo como obligacional hasta que hayan transcurrido dos años de su vencimiento previsto, período a partir del cual este perderá su vigencia y todos sus efectos, de no alcanzarse un nuevo acuerdo al respecto.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—El articulado del presente convenio forma un conjunto unitario e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose las partes a renegociarlo de nuevo.

Art. 8. *Compensación, absorción y garantía “ad personam”.*—Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal (“ad personam”), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto. No siendo los mismos ni compensables ni absorbibles.

## Capítulo II

### Organización del trabajo

Art. 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*—1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

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

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etcétera.
- Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

Art. 10. *Poder de dirección.*—El empresario podrá adoptar las medidas que estima 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.

Art. 11. *Derechos de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo 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.

Art. 12. *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 confíen 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.

Art. 13. *Movilidad funcional*.—La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de que el empresario encomiende al trabajador funciones superiores a las de su grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

El empresario deberá comunicar la decisión y las razones por las que procede a la movilidad funcional de uno o varios trabajadores a los representantes de estos.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos que se le encomiende funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución de origen.

Art. 14. *Movilidad geográfica*.—1. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá proceder al traslado, individual o colectivo, de trabajadores, siguiendo para ello los procedimientos previstos en el artículo 40, apartados 1 y 2, del Estatuto de los Trabajadores.

2. Igualmente, la empresa podrán desplazar temporalmente a los trabajadores cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas.

En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo en su apartado 1 se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 60 kilómetros a contar desde el antiguo centro de origen, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

### Capítulo III

#### *Ingresos y contratación*

Art. 15. *Período de prueba*.—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el capítulo IV. A saber:

- Grupo I: Seis meses.
- Resto de grupos: Un mes.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Art. 16. *Contratación de trabajadores*.—La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

- a) Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 18, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.
- b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etcétera., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.
- c) Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el presente convenio.
- d) El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

- e) Los contratos que a continuación se relacionan, de forma enunciativa y no limitativa, se ajustarán a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente convenio:

e.1.A) Contrato de duración indefinida. Es el contrato que se formaliza para la prestación de servicios en la empresa de modo indefinido.

B) Contrato eventual. Es el contrato que se formaliza para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de estos contratos no podrá exceder de seis meses, dentro de un período de doce meses. En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez sin que la duración total del contrato pueda exceder de esa duración máxima.

C) Contrato de obra o servicio determinado. Es el contrato que se formaliza para la realización de obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Se formalizará por escrito identificando de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo. La duración máxima de estos contratos será de tres años.

Se admite su celebración para la realización de unos servicios contratados con un tercero por tiempo determinado, extendiéndose su duración por el tiempo que abarca la contrata, con el tope de tres años anteriormente mencionado. En aquellos casos que se produzca una minoración de los servicios, por modificación o resolución parcial del contrato mercantil con el cliente, se producirá automáticamente la extinción de los contratos de trabajo afectados por la reducción de servicios producida.

Asimismo, cuando dicha modificación o resolución parcial afecte al tiempo de trabajo, la empresa adecuará los contratados a las necesidades del servicio.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los trabajos o las campañas específicas, dentro de la actividad y tareas ligadas a contrato mercantil, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios de terceros, y aquellas otras tareas o servicios que presenten perfiles propios y concretos del resto de la actividad.

También se identifica como trabajo con sustantividad propia a los mismos efectos del párrafo primero del apartado anterior, la apertura o puesta en funcionamiento de nuevos locales de trabajo.

D) Contrato de formación y aprendizaje. El contrato de formación solo se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años, y sin límite máximo de edad cuando se trate de contratados de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de estos contratos será de tres años.

En cuanto a los tiempos de formación y trabajo efectivo que deben realizar los trabajadores contratados bajo esta modalidad estarán a lo dispuesto en los apartados d) y f) del artículo 11.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, para ello se tendrá en cuenta el salario que perciba un trabajador a tiempo completo que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

- E) Contrato en prácticas. La retribución para este tipo de contrato será de un 60 por 100 y 75 por 100 durante el primer y segundo año sobre el salario fijado en las tablas salariales de este convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, aplicados los referidos porcentajes, este podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.
- F) Contrato de interinidad. Es el que se formaliza para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por situaciones relacionadas con la maternidad, el embarazo, incapacidad temporal, excedencias, permisos, descansos, libranzas y vacaciones. Se identificará en el contrato al trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

Art. 17. *Preaviso de extinción de contrato:*

- a) El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada y, en su caso, la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, con quince días de antelación en los contratos de duración superior a un año.  
El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.
- b) El personal que desee causar baja en la empresa deberá comunicarlo por escrito, con una antelación mínima de:
- Grupos I y II: Dos meses.
  - Resto de grupos: Quince días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a descontar de la liquidación del trabajador un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

## Capítulo IV

### *Clasificación profesional*

Art. 18. *Clasificación profesional.*—Grupos profesionales:

A) Principios generales:

1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.
2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo diversas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a cada trabajador.
3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

B) Aspectos básicos de clasificación:

1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, fija para la existencia del grupo profesional: Aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.
2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.  
Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada

por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte de trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio colectivo, la movilidad funcional dentro del grupo profesional estará solo limitada por la titulación necesaria y por la pertenencia al grupo profesional.

Si el trabajador afectado por la movilidad funcional aun ostentando la titulación adecuada, no reúna los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios, deberá recibir de la empresa la formación adecuada para ello.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores son los que se definen a continuación. La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

a) Formación.

La formación, que será una condición necesaria pero no suficiente para la pertenencia a determinado grupo profesional, se valorará atendiendo al conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo. Este factor se integra por:

- Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
- Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

b) Iniciativa.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

C) Áreas de actividad.

Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

- a) Área Administración y Financiera.
- b) Área de Producción y Servicios.

D) Grupos profesionales:

- Grupo profesional I: Dirección.

Pertencen a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. La función primordial es la de mando, que ejerce de modo directo, ya sea personalmente o por delegación, para la consecución de los objetivos mercantiles de rendimientos, calidad, mantenimiento de la disciplina y el normal desarrollo de la actividad.

- Grupo profesional II: Mandos y técnicos.  
Pertenece a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de colaboradores.  
El personal encuadrado en este grupo profesional coordinará con los responsables de la entidad contratante del servicio todo lo relacionado con el mismo. Además, tendrá la responsabilidad directa sobre la ejecución del trabajo, y sobre la disciplina y seguridad del personal a su cargo.
- Grupo profesional III: Especialistas.  
Pertenece a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en la realización de tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de un superior, pudiendo utilizar útiles, herramientas o medios mecánicos o electrónicos de fácil manejo.
- Grupo profesional IV: Auxiliares.  
Estarán incluidos en este grupo profesional aquellos trabajadores que realicen tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados, que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren cierta iniciativa y se ejecutan según instrucciones establecidas, pudiendo utilizar útiles, herramientas o medios mecánicos o electrónicos de fácil manejo.

## Capítulo V

### *Tiempo de trabajo. Vacaciones*

Art. 19. *Jornada de trabajo.*—1. La jornada máxima anual se establece en 1.826 horas de trabajo efectivo, no pudiendo exceder de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

2. En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral ni los tiempos de descanso a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada máxima, para aquellos trabajadores que tuvieran una jornada de trabajo efectivo inferior a la pactada, será la que vengán disfrutando, y la mantendrán a título personal.

3. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de diez horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la Ley.

4. Con el fin de adecuar la capacidad productiva de la empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece la flexibilidad de 180 horas por trabajador al año, de tal forma que la empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 180 horas al año de la jornada máxima establecida en el presente convenio, pudiendo variar la distribución de la jornada inicialmente establecida.

5. De conformidad a lo dispuesto en el presente artículo la jornada podrá distribuirse regular o irregularmente, respecto a horas/día, días/semana, semanas/mes o meses/año.

6. Calendario laboral. En los centros de trabajo estará expuesto para conocimiento de todos los trabajadores antes del 31 de marzo de cada año el calendario laboral con los días festivos nacionales y locales.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*—1. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, cuando dichas horas fueran compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, estas no se computarán a los efectos previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las horas extraordinarias que serán voluntarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. Esta compensación en descanso se efectuará hora por hora. El tiempo que exceda de la jornada ordinaria habitual se ira acumulando hasta completar una jornada diaria habitual, que se compensara con un día de descanso a disfrutar dentro de las cuatro semanas siguientes.

Cuando las horas extraordinarias sean retribuidas, según acuerdo entre la empresa y el trabajador, su importe queda fijado en el valor equivalente de la hora ordinaria incrementado un 30 por 100.

Art. 21. *Vacaciones.*—1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán, por cada año natural de servicio, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retribuido conforme se establece en este convenio, cuya duración será de treinta días naturales. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días de más que haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

2. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo año natural de devengo, pudiendo fraccionarse su disfrute en un máximo de dos períodos. La empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, así como fijar el número de trabajadores que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio. En caso de desacuerdo, la fecha del disfrute del primer período, que estará comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, será elegido por el trabajador y la del segundo período será elegido por la empresa.

3. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección de la empresa dando cuenta de los mismos al comité de empresa o delegados de personal con carácter previo a su publicación.

Los turnos anuales de vacaciones deberán conocerse con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de disfrute.

## Capítulo VI

### *Estructura salarial*

Art. 22. *Estructura salarial.*—Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de grupo y los complementos del mismo.

Art. 23. *Retribución según tablas.*—Las tablas económicas serán las que se expresan en el Anexo I del presente convenio.

En tal Anexo figuran los salarios mínimos garantizados para cada grupo profesional.

La retribución recogida en las tablas salariales corresponde a la jornada completa y a los diferentes niveles salariales correspondientes a cada grupo profesional.

Art. 24. *Revisión salarial anual.*—Durante el período de vigencia del presente convenio colectivo, las retribuciones especificadas en el Anexo I se revisarán anualmente en los siguientes términos:

- Año 2013: Tabla salarial del Anexo I.
- Año 2014: Incremento del 0,5 por 100 sobre la base de los salarios del año anterior.
- Año 2015: Incremento del 0,5 por 100 sobre la base de los salarios del año anterior.
- Año 2016: Incremento del 0,5 por 100 sobre la base de los salarios del año anterior.

Art. 25. *Salario base de grupo.*—Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

El personal operativo percibirá sus retribuciones en función del salario hora determinado por el número de horas efectivas de contrato.

Art. 26. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año de, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre (paga extra de verano y paga extra de Navidad).

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinaria será de una mensualidad del salario base de convenio.

La paga extra de verano se devengará desde el 1 de julio hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de Navidad se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de prorratear el pago de las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

Art. 27. *Salario hora.*—La determinación del salario/hora global, en el que se incluye el pago de la parte proporcional de pagas extras y vacaciones para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 18.

Art. 28. *Complementos salariales.*—Son complementos salariales las cantidades que, en su caso deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y a su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- A) Personales: En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.
- B) De puesto de trabajo: Son los complementos que percibe el trabajador fundamentalmente en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Salvo para aquellos contratos celebrados para la prestación de servicio durante la jornada nocturna, el trabajador que realice normalmente tres o más horas de su jornada laboral en el período comprendido entre las 22.00 y las 06.00, tendrá derecho a la compensación económica que figura en la tabla salarial, por las horas efectivamente trabajadas en dicho horario, por lo que no se abonará dicha compensación económica en el mes de vacaciones ni en las pagas extraordinarias, aunque la jornada habitual de trabajo sea en horario nocturno.

- C) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

Art. 29. *Plus de disponibilidad.*—Se establece este plus salarial en función de la flexibilidad de la distribución de jornada prevista en el artículo 18 del presente convenio colectivo. Este plus se abonará proporcionalmente a la jornada efectivamente realizada por el trabajador y se distribuirá en 12 mensualidades.

Art. 30. *Complemento "ad personam"*.—Se integrarán dentro del presente complemento personal las cantidades que viniesen percibiendo los trabajadores tanto por el concepto de antigüedad como por cualquier otro complemento o plus que viniesen percibiendo los trabajadores y que no estuviese contemplado dentro de la estructura salarial prevista en el presente convenio colectivo. Las cantidades abonadas en este concepto no son compensables ni absorbibles.

Art. 31. *Desplazamientos.*—El personal que a causa del servicio tenga que desplazarse a otra localidad, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonarán 0,18 euros por kilómetro.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores, o se encuentren dentro de un radio de acción de 25 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo del cliente para cuyo contrato de prestación de servicios fue contratado.

Art. 32. *Dietas.*—El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será:

- Cuando el trabajador haga una comida fuera de su localidad: 8 euros.
- Cuando el trabajador haga dos comidas fuera de su localidad: 15 euros.
- Cuando el trabajador pernocte y haga dos comidas fuera de su localidad: 45 euros.

## Capítulo VII

*Conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad, y otros beneficios sociales*

Art. 33. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de su grupo profesional por los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho debidamente registrada en la oficina de la Comunidad Autónoma.
- b) Dos días naturales por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.  
A los efectos anteriormente indicados se entenderá por desplazamiento el traslado a una población que se encuentre a una distancia superior a 300 kilómetros del lugar de residencia habitual.
- c) Un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los supuestos previstos en los apartados c), y d), el trabajador deberá solicitar el disfrute de dichos días con 72 horas de antelación.

Art. 34. *Maternidad:*

- a) Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida. Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el citado período a las vacaciones. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- c) Lactancia. El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en catorce días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad.
- d) Nacimientos prematuros. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- e) Las trabajadoras tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Art. 35. *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 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 36. *Guarda legal.*—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar.

Art. 37. *Excedencia por cuidado de hijo y familiares:*

- a) Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, 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 preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, y hasta el período de tres años citado, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

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

Si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación laboral vigente.

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

Art. 38. *Principios generales para la igualdad de oportunidades.*—Comisión de igualdad:

- a) Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etcétera.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso moral el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual la persona afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío, recortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los compañeros y compañeras, rebajando sus responsabilidades, y dirigiendo contra él críticas y mentiras infundadas de su actividad laboral e incluso acerca de su vida particular.

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de la representación legal de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del comité de seguridad y salud o delegado/a de prevención, en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada.

- b) Comisión de igualdad: A los efectos de dar cumplimiento a los principios recogidos en el presente artículo, las partes firmantes se comprometen a crear en el plazo de tres meses desde la publicación del presente convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID una comisión de igualdad que tendrá carácter paritario.

Art. 39. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*—Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en los términos en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

## Capítulo VIII

### *Prevención de riesgos laborales*

Art. 40. *Seguridad y salud.*—La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo, que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación exis-

tente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Art. 41. *Obligaciones de la empresa.*—El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad, la salud de los trabajadores, la elección de los equipos de trabajo, las sustancias a utilizar y el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.
- c) Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
- d) Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.
- e) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Art. 42. *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.*—Los trabajadores vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

- a) Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
- b) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad; así como los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Asistir a los cursos que organicen la empresa en materia de prevención.
- f) Utilizar los equipos de protección individual que la empresa le proporcione y cuidar de su mantenimiento y conservación.

Art. 43. *Delegados de prevención y comités de seguridad y salud.*—En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. La representación legal de los trabajadores podrá ceder todo o parte de sus horas sindicales para su utilización por los delegados de prevención en el desarrollo de su actividad como tales.

Comité de Seguridad y Salud: En los centros que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la LPRL, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la LPRL, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartados 1 y siguientes.

Art. 44. *Vigilancia de la salud.*—La vigilancia de la salud se constituye como objetivo básico y prioritario, asumiendo la empresa la obligación de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud

Tecnología y organización del trabajo: Los delegados de prevención y los miembros del comité de seguridad y salud deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Protección a la maternidad: El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Reconocimientos médicos: Los reconocimientos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos.

## Capítulo IX

### *Derechos sindicales*

Art. 45. *Derechos sindicales.*—Se respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Los delegados o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 46. *Crédito horario.*—Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Art. 47. *Derechos de información.*—En cuanto a derechos y garantías de los delegados de personal y miembros del comité de empresa, se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable y, en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 48. *Descuento de la cuota sindical.*—Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

## Capítulo X

### *Régimen disciplinario*

Art. 49. *Régimen disciplinario.*—Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y

muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación:

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:
  - a) Tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
  - b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
  - c) El abandono injustificado del puesto de trabajo sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave, a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
  - d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
  - e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.
  - f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
  - g) Los defectos de la comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal defecto cuando tales comunicaciones no se realicen en el plazo establecido, o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.
  - h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.
2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:
  - a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
  - b) Ausencias sin causa justificada de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
  - c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.
  - d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
  - e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
  - f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral.
  - g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros, siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
  - h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y de las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
  - i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
  - j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
  - k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

- 1) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas vigentes.
3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
  - a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
  - b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
  - c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
  - d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
  - e) El acoso sexual y/o moral o psicológico.
  - f) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.
  - g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados, así como el abuso de autoridad.
  - h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
  - i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses, siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
  - j) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en el presente convenio y en las normas aplicables.
4. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:
  - a) Por faltas leves:
    - Amonestación escrita.
    - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
  - b) Por faltas graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
  - c) Por faltas muy graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
    - Despido.

5. Procedimiento sancionador: En las faltas graves o muy graves, la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días siguientes al de la comunicación al interesado. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales, será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción.

6. Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Capítulo XI

*Comisión mixta*

Art. 50. *Comisión mixta*.—Composición y funcionamiento.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta de carácter paritario, como órgano de interpretación, conciliación y vigencia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

La citada comisión mixta se constituirá en el plazo de treinta días desde la firma del convenio colectivo.

La comisión mixta entenderá, necesariamente con carácter previo al tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Igualmente, intervendrá para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio y en concreto en aquellas materias contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. El plazo para resolver las posibles discrepancias será de siete días desde que la discrepancia fuera planteada a la comisión mixta.

De no alcanzarse acuerdo en el referido plazo, cualquiera de las partes podrá recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial previstos en la disposición adicional primera de este convenio o al sistema contemplado a estos efectos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el citado organismo de solución extrajudicial no resuelva el conflicto planteado.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

*Solución autónoma de conflictos laborales*

Ambas partes acuerdan adherirse al acuerdo interprofesional suscrito entre CEIM, CEOE, CC OO y UGT sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y el Reglamento que lo desarrolla, suscribiendo la cláusula de sometimiento expreso a que se hace referencia en el mencionado Reglamento.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los firmantes de este texto manifiestan, como garantía de la presencia de la mujer en plano de igualdad y para evitar una redacción que pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente convenio colectivo, que la utilización de modos de expresión que definan una actividad o condición, como las de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etcétera, es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA KAPA INTEGRAL, S.A.

## TABLA SALARIAL AÑO 2.013

				GRUPO 1 DIRECCIÓN		GRUPO 2 MANDOS Y TÉCNICOS		GRUPO 3 ESPECIALISTAS		GRUPO 4 AUXILIARES	
CONCEPTOS		Periodo Devengo	Nº Unidad	Importe Unitario	Importe Anual	Importe Unitario	Importe Anual	Importe Unitario	Importe Anual	Importe Unitario	Importe Anual
Salariales Cotizables a S.S.	SALARIO BASE	MES	12	1500,00	18000,00	1200,00	14400,00	1070,00	12840,00	650,00	7800,00
	PLUS DE NOCTURNIDAD	HORA TRABAJADA		0,60	---	0,60	---	0,60	---	0,60	---
	PAGA DE VERANO	SEMESTRE	1	1500,00	1500,00	1200,00	1200,00	1070,00	1070,00	650,00	650,00
	PAGA DE INVIERNO	SEMESTRE	1	1500,00	1500,00	1200,00	1200,00	1070,00	1070,00	650,00	650,00
	SUBTOTAL 1			---	21000,00	---	16800,00	---	14980,00	---	9100,00
Extrasalariales	PLUS DISPONIBILIDAD	MES	12	36,53	438,36	36,53	438,36	36,53	438,36	36,53	438,36
	SUBTOTAL 2			---	438,36	---	438,36	---	438,36	---	438,36
<b>TOTAL</b>				---	21438,36	---	17238,36	---	15418,36	---	9538,36

(03/8.631/14)

