

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 23 de abril 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 "SIFU Madrid, Sociedad Limitada" (código número 28100612012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "SIFU Madrid, Sociedad Limitada", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 8 de enero de 2014; 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.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 23 de abril de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa “SIFU Madrid” y sus trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su categoría laboral, y tanto con vínculo laboral ordinario, como en régimen de relación laboral especial de minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, regulado por el Real Decreto 1368/1985.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 4. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*—El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de un mes de antelación del vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido. Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo hasta el 31 de diciembre de 2015.

Art. 5. *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, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del convenio.

Art. 6. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.*—Se constituye una comisión paritaria formada por dos miembros de cada parte, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio. Estará compuesta por cuatro miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras e igual número por parte de la empresa.

La comisión negociadora se regirá por los siguientes criterios:

1. Cualquier caso relativo los apartados a) y b) anteriores deberá plantearse por escrito, lo cual motivará una reunión de la comisión en el plazo de siete días naturales apartar de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Se establece el carácter de vinculante del pronunciamiento de la comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La comisión fija como sede de reuniones las oficinas centrales de la empresa, sitas en la calle López Silva, número 8, de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones, estando obligado a comunicarlo a todos los componentes de forma fehaciente en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

4. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, tres de los miembros de la representación de la empresa y tres de los miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras, habiendo sido todos debidamente convocados.

5. La comisión tomará acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones. Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

Art. 7. *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo, a título ejemplificativo, comprende:

1. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
2. La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
3. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.

4. La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.

5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, siempre que no excedan de los límites del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y respetando plazos y formas establecidos en este artículo.

6. La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes.

7. La realización de modificaciones en los métodos de trabajo.

8. La asignación del medio de transporte en los términos del artículo 16.

9. La asignación de equipos de protección.

10. La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan libremente comprenderla.

7.1. Lugar de trabajo.

Dadas las circunstancias en que se realizan la prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo en la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidades tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una marco concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a media hora a la entrada y salida de los trabajadores. El personal de “empresa” podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de la misma localidad.

Art. 8. *Derechos de los trabajadores y trabajadoras.*—Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su función profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras; 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. 9. *Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.*—Los trabajadores y trabajadoras 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.

9.1. Período de prueba de trabajadores en régimen de relación laboral especial sujetos al Real Decreto 1368/1985.

Toda vez que las Administraciones no han desarrollado las comisiones multidisciplinarias que disponen los Decretos de regulación de centros especiales de empleo, como garantía para los citados trabajadores de acuerdo con la jurisprudencia emanada por nuestros tribunales se establece el período de prueba distinto al período de adaptación profesional siguiente:

- Seis meses personal titulado.
- Dos meses resto de trabajadores.

Capítulo II

Clasificación profesional y grupos profesionales

Art. 10. *Clasificación del personal según su permanencia.*—La empresa podrá acudir a la celebración de los contratos laborales que en cada momento permita la legislación

vigente. La permanencia en plantilla vendrá pues en función del contrato laboral que en cada caso concreto se acuerde.

Todo contrato laboral deberá constar por escrito, en caso contrario se presume indefinido y a jornada completa.

Cuando el contrato se celebrara en prácticas la retribución en el primer año no podrá ser inferior al 65 por 100 de la fijada para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Durante el segundo año no podrá ser inferior al 75 por 100.

Clasificación según sus funciones.

Los grupos profesionales consignados en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. No obstante, las partes acuerdan que los trabajadores que prestan sus servicios se encuadran en seis grupos profesionales, definidos por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Grupo 1. Dirección.—Criterios generales. Los trabajadores o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, estarían en este grupo los titulados superiores.

Grupo 2. Mandos y técnicos.—Criterios generales. Los trabajadores o funciones de este nivel consisten en supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de colaboradores. El personal encuadrado en este grupo coordinará con los responsables de la entidad contratante del servicio todo lo relacionado con el mismo, asumiendo las tareas de interlocución que le sean encomendadas. Además, tendrá la responsabilidad directa sobre la ejecución del trabajo, y sobre la disciplina y seguridad del personal a su cargo como titulados medios.

Grupo 3. Coordinador y especialistas de primer nivel.—Criterios generales. Los trabajos de este nivel consisten en supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Pudiendo realizar tareas calificadas bajo la supervisión de sus superiores, con cierto grado de autonomía y con contenido de relaciones humanas, se engloban los encargados, supervisores y gestores.

Grupo 4. Especialistas de segundo nivel.—Criterios generales. Este personal realizará tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo 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, engloban este grupo los administrativos y especialistas.

Grupo 5. Profesionales.—Criterios generales. Estarán incluidos 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. Requieren un alto grado de supervisión directa y sistemática, pertenecen la limpiadora y auxiliar especializado.

Grupo 6. Auxiliares.—Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas auxiliares sencillas y complementarias de las desarrolladas por los anteriores grupos, que requieren únicamente esfuerzo físico, en procesos no 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 no requieren iniciativa, se ejecutan en todo momento según las instrucciones claramente establecidas, a este grupo pertenece el auxiliar y peón.

Capítulo III

Jornada y lugar de trabajo

Art. 11. Jornada.—La jornada máxima ordinaria de trabajo será computada anualmente, y regularmente será de cuarenta horas semanales. Se pacta expresamente la posibilidad de acordar individualmente su distribución irregular en cada una de las mensualidades, con respeto en cualquier caso a los límites máximos de jornadas que establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y el convenio nacional de aplicación.

En caso de que los trabajadores que estén en activo en la empresa tengan una jornada inferior, conservarán dicha jornada como derecho adquirido mientras dure la vigencia del presente convenio colectivo.

Descanso semanal.—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable, según necesidades del servicio, por períodos de catorce días, de día y medio interrumpido, que no necesariamente comprenderá la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes o del domingo.

De contratarse algún menor de dieciocho años se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Vacaciones.—Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones, en ambos supuestos, se han de disfrutar durante el año natural del devengo y entre el 1 de enero al 31 de diciembre.

La duración de las vacaciones anuales será por año completo de trabajo, de treinta días naturales pudiéndose distribuir en hasta dos períodos de quince días; las fechas de disfrute serán por acuerdo entre las partes, en caso contrario prevalecerá el interés del servicio. No obstante, en los casos en que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquel se produzca.

En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho a la parte proporcional.

Licencias.—Se regirá lo establecido en el convenio nacional.

Art. 12. *Horas extraordinarias y horas complementarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo anterior. La empresa podrá en cada momento optar entre retribuir las o compensarlas con el descanso equivalente al precio de hora extraordinaria.

Cuando se opte por la retribución esta se efectuará por un importe al menos igual o superior al valor de la hora ordinaria.

Se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales con carácter general las siguientes:

- Las necesarias por períodos puntas de producción y/o de prestación de servicios.
- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las derivadas de actuaciones urgentes.
- Las derivadas de cambios de turno.
- Las originadas por pérdidas imprevistas.

Lo anterior será siempre que no quepa razonablemente sustituir tales horas por la utilización de alguna de las distintas modalidades contractuales.

Respecto a las horas extras derivadas por fuerza mayor se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En cuanto a las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial se pacta el porcentaje máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es el 30 por 100 anual. Su distribución será libre para el empleador, a lo largo de todo el trimestre atendiendo a las necesidades del servicio.

Capítulo IV

Retribución

Art. 13. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, estarán distribuidas entre el salario base y, en su caso, los complementos o pluses del mismo.

Las tablas económicas o salariales que se fijan serán las que se expresan en el Anexo I del presente convenio colectivo, las cuales, están referidas a jornadas a tiempo completo. Para jornadas a tiempo parciales se aplicará la parte proporcional. Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo están expresadas en términos brutos.

La empresa facilitará mensualmente a cada trabajador el justificante que acredite las cantidades recibidas en concepto de nómina. A tal fin, podrá, si lo estima oportuno, remitir dicho justificante de nómina a través de correo ordinario, o si a ello, eventualmente, hubiere lugar, a través de la utilización de las nuevas tecnologías.

El pago de las retribuciones mensuales, y finiquitos, se abonará en los cinco días hábiles del mes siguiente al devengo.

La compensación derivada por extinción de los contratos de fomento del empleo se podrá abonar al finalizar el contrato o prorratearse mes a mes a razón de un día por mensualidad.

Art. 14. *Complementos salariales.*—Complemento personal no absorbible. Será el complemento personal que perciba cada trabajador que prestará servicios en la empresa, an-

tes de la entrada en vigor del convenio, y tiene por objeto que todos los trabajadores perciban idénticas retribuciones a la entrada en vigor del convenio con respecto a las que venían percibiendo.

Plus disponibilidad.—Dadas las especiales características del servicio a prestar y teniendo en cuenta la trascendencia que la presencia de los trabajadores en su puesto de trabajo tiene para su eficacia, se establece la posibilidad de percibir un plus de disponibilidad que premiará la disponibilidad del trabajador para la prestación de servicios en domingos y/o festivos y para la prolongación voluntaria de su jornada más allá de los límites establecidos en el cuadrante de trabajo (aunque con sujeción a los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores) y con arreglo a las normas siguientes:

- Por la primera ausencia en domingo o festivo o no prolongación de la jornada habitual en los casos en que sea requerida la presencia del trabajador, se percibirá el 75 por 100 del importe mensual del plus.
- Por la segunda ausencia en domingo o festivo o no prolongación de la jornada habitual, en un período de un mes, se percibirá el 50 por 100 del importe mensual del plus.
- Por la tercera o sucesivas ausencias o no prolongaciones de jornada habitual en un período de un mes no se percibirá cantidad alguna por este concepto del importe mensual del plus.

El plus disponibilidad se percibirá distribuida en 11 mensualidades, salvo que no haya lugar a su cobro en función de las condiciones de devengo establecidas anteriormente, y en las cuantías o importes que se establecen en las tablas salariales. Los importes del plus de disponibilidad previstos en las tablas salariales se corresponden a jornadas completas. Para jornadas parciales se aplicará la parte proporcional.

El abono de este plus irá en función de la rentabilidad del proyecto.

Complementos de trabajo nocturno.—Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas. Cada hora nocturna trabajada se abonará, de acuerdo con cada función, con arreglo a tablas referenciadas en Anexo.

Complementos de Nochebuena y Nochevieja.—Percibirá un plus de 70 euros brutos todo el personal que preste servicios en los días y durante todas las franjas horarias que a continuación se reseñan:

- Entre las 24.00 horas del 24 de diciembre y las 08.00 horas del 25 de diciembre.
- Entre las 24.00 horas del día 31 de diciembre y las 08.00 horas del 1 de enero.

Aquellos trabajadores que no completen toda la franja horaria de referencia, percibirán la parte proporcional del plus correspondiente a las horas efectivamente trabajadas dentro de aquellas.

Complementos de vencimiento superior al mes.—Se establecen dos pagas de similar importe compuesto por el salario base y la antigüedad, que se devengan semestralmente.

- Paga de verano. Se abonará en dicho mes y antes del día 25. Los conceptos a abonar son los siguientes: Treinta días de salario base y antigüedad que se congelará a la entrada en vigor del convenio colectivo.
- Paga de Navidad. Se abona en el mes de diciembre y antes del día 25 del mismo y los conceptos a abonar son los mismos que los de la paga de julio. Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Conforme lo contemplado en el artículo 31.2 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución salarial de todo el personal se podrá percibir mediante doce pagas, prorrateándose, por tanto, las gratificaciones extraordinarias.

Art. 15. *Prestaciones sociales:*

- a) Póliza de responsabilidad civil.

La empresa suscribirá una póliza de responsabilidad civil a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital asegurado de al menos el triple de lo que establecido en el convenio nacional, cubriendo idénticos riesgos de los trabajadores. Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente convenio colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar a la empresa una copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

b) Fondo económico y asistencial.

Los recursos económicos del fondo estarán constituidos por:

1. Las aportaciones que al mismo hace la empresa son de 4.000 euros para el año 2014.
2. La renta derivada de las citadas aportaciones, así como por las subvenciones y cualquier otra donación que pueda recibirse.
La empresa pondrá a disposición de la comisión administradora del Fondo las cuantías anteriormente pactadas el día 1 de enero del año 2014.
La comisión administradora del fondo corresponde a la comisión formada por las organizaciones sindicales firmantes con un mínimo de dos miembros y un miembro por parte la empresa.

El fondo se destinará a:

1. Dotar económicamente las acciones encaminadas a mejorar la seguridad y salud laboral de los trabajadores, mediante la organización de estudios, conferencias, campañas de concienciación, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo.
2. Ayudas de estudios para los trabajadores de la empresa y sus hijos. Las ayudas se solicitarán mediante única instancia por trabajador.
3. Ayudas sociales:
 - Intervenciones quirúrgicas necesarias no cubiertas por la Seguridad Social.
 - Circunstancias críticas familiares graves.
 - Siniestros tales como incendios, robos, etcétera, que causen daños en la vivienda o en los bienes de uso necesario.
 - Cualquier otra situación análoga así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.
 - Gastos oftalmológicos.
 - Gastos odontológicos no reconocidos en la Seguridad Social.

Son beneficiarios del fondo los trabajadores de la empresa.

Para la concesión de cualquiera de las ayudas que otorga el fondo será necesario:

1. Dirigir solicitud a tal efecto justificando la necesidad que la motiva.
2. Tener una antigüedad mínima de un año en el momento de solicitar los beneficios del fondo.

Tramitación: Cumplimentada la solicitud en los impresos editados por la comisión administradora, será objeto de análisis y resolución en la primera reunión ordinaria que celebre dicha comisión, notificándose lo acordado al solicitante.

Capítulo V

Prevención de riesgos laborales y responsabilidad social corporativa

Art. 16. *Salud laboral.*—La empresa y los trabajadores y trabajadoras cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral establecida en convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. Independientemente de lo anterior, se hace especial alusión a que para la prevención de riesgos que pudieran ser de aplicación a los casos de embarazo, la empresa deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas, si así fuera el caso. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En defensa de la salud de los trabajadores, y dada la condición de centro especial de empleo, será obligación del empresario ofrecer al año, al menos, un reconocimiento médico; y obligación del trabajador someterse al mismo, al menos, una vez al año. El incumplimiento

miento de esta obligación por parte del trabajador podrá dar lugar a una sanción considerada como muy grave.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Política de igualdad.

Tanto la representación de la empresa, como la representación de los trabajadores y trabajadoras, muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etcétera, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, exponiendo como lista enunciativa pero no limitativa a lo relacionado con:

- a) Contratación y despido.
- b) Formación.
- c) Promoción.
- d) Reciclaje.
- e) Política salarial.
- f) Descripción de puestos de trabajo.
- g) Perfiles de empleados.
- h) Evaluación del desempeño.
- i) Vacaciones y permisos.
- j) Conciliación vida laboral, familiar.
- l) Comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de esta empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa. Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, esta empresa negociará y, en su caso, acordará las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral vigente. De este modo se elaborará y aplicará un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Política frente al acoso y/o “mobbing”.

En la convicción de que los valores de “SIFU Madrid” están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso en la empresa, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo. A tal efecto, “SIFU Madrid” considera:

1. Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.
2. Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

3. Que toda la plantilla de “SIFU Madrid” debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

4. Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.

5. Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.

“SIFU Madrid” declara:

1. Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
2. Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
3. Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

“SIFU Madrid” insta:

1. A la dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.

2. A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable. “SIFU Madrid” se compromete a:

- 1) Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- 2) Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.
3. Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
4. Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos:

- a) Denuncia. Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento de Recursos Humanos de “SIFU Madrid”. Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos. La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

- b) Actuaciones preliminares y mediación:

- 1) Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser esta distinta a la persona denunciante.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

- 2) Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente (en adelante, equipo instructor). Tanto la persona que supuestamente está

sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en todas las fases del procedimiento. No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

- 3) El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de cinco días laborables siguientes a su recepción. A través de dicho primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia. En caso de denuncia verbal, el equipo instructor la recogerá por escrito, debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación. Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), esta se incorporará en este primer contacto con el equipo instructor para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante. En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo. Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tengan acceso el equipo instructor en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen. Igualmente ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera ágil, donde de una manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones. En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del equipo instructor se centrarán en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El equipo instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta. El equipo instructor redactará un breve acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

- Acuerdo entre las partes: Fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- No acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal. Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

c) Intervención formal:

- 1) Inicio. La intervención formal se iniciará:
 - Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
 - Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.
- 2) Actuaciones. El equipo instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:
 - Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
 - Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.

- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual: Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación o informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo. Se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista y siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras esté presente durante la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.
- La intervención formal tendrá una duración máxima de quince días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

- 3) Resolución: Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de cinco días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la dirección del Departamento de Recursos Humanos, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

Violencia de género: Permisos especiales. Se estará a lo dispuesto en la legislación regulada al efecto vigente en cada momento, así como a lo dispuesto en el artículo 30 del presente.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Art. 17. *No discriminación.*—Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Art. 18. *Electores, elegibles.*—Todo/a trabajador/a podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

Art. 19. *Garantías.*—Tanto los miembros de los comités de empresa como los delegados sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

Art. 20. *Derechos.*—1. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la LOLS, los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.
- c) Recibir información que le remita su sindicato.
- d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, a:

- a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
- b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.
- c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Art. 21. *Reunión.*—Se garantizará el derecho que los trabajadores y trabajadoras del centro tienen a reunirse siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al director/a o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Art. 22. *Normativa.*—En lo no previsto en el presente convenio, se regirá por lo dispuesto en el convenio colectivo nacional vigente y en el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2013-2014

| Grupos | Salario base | Total anual |
|--------|--------------|-------------|
| I | 1.200,00 | 16.800,00 |
| II | 1.000,00 | 14.000,00 |
| III | 900,00 | 12.600,00 |
| IV | 700,00 | 9.800,00 |
| V | 675,00 | 9.450,00 |
| VI | 646,00 | 9.044,00 |

(03/14.671/14)

