

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 9 de junio 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 “Mayab Servicios Generales, Sociedad Limitada” (código número 28100672012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Mayab Servicios Generales, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 26 de diciembre 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 9 de junio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE "MAYAB SERVICIOS GENERALES, S.L."

Capítulo 1

*Disposiciones generales***Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa MAYAB SERVICIOS GENERALES, S.L. y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas del Convenio colectivo serán de aplicación a los trabajadores de la empresa Mayab Servicios Generales, S.L. en la Comunidad de Madrid.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio será de aplicación a la empresa MAYAB SERVICIOS GENERALES, S.L. y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o pueden contemplarse en su objeto social; entre los que se encuentran los siguientes:

1. Servicios de limpieza de edificios, locales, oficinas y en general toda clase de inmuebles.
2. Hostelería, restauración y organización de eventos.

3. Servicios de cualquier tipo para cubrir las necesidades del sector hotelero en general, así como la externalización de los mismos, tales como limpieza en general, lavandería, seguridad, recepción y back office, comercial, mantenimiento y atención al cliente, servicios de recepción y de habitaciones, incluyendo la gestión y ayuda en comedores de colectividades, servicio de animadores, azafatas y promotoras.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, sea cual fuese la fecha de publicación y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017, prorrogándose tácitamente por periodos anuales, si no media denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Artículo 5. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de su vencimiento. La denuncia habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

Artículo 6. 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.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 7. Revisión salarial.

Para el año 2014 se aplicarán las tablas salariales recogidas en el anexo I.

Para los años 2015, 2016 y 2017 se procederá a la aplicación de un incremento salarial equivalente al IPC del año anterior, y las tablas salariales resultantes servirán como base del cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

Capítulo II

*Organización del trabajo***Artículo 8. Dirección y control de la actividad laboral.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio es facultad de la Dirección de la Empresa, pudiendo adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Artículo 9. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

1. Los trabajadores tienen derecho: A que se les dé un trabajo efectivo y 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, condiciones sociales, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada, al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

2. Obligaciones de los trabajadores: Los trabajadores tienen como deberes básicos: cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad y salud 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 y contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuanta al empresario o a sus representantes de las faltas o defectos que pudieran darse en los mismos, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Capítulo III

*Jornada de trabajo***Artículo 10. Jornada.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para todos los años de vigencia del presente Convenio. Salvo en los casos de ampliación de jornada previstos en el presente Convenio.

La jornada de trabajo diaria no podrá exceder de nueve horas diarias, salvo en los casos de ampliación de jornada previstos en el presente Convenio, ni dividirse en más de dos periodos en el supuesto de la partida. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma no inferior a quince minutos, que no será considerado como trabajo efectivo.

La fijación de los horarios es facultad de la dirección de la empresa.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa y/o de cada servicio, al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por periodos de tres meses se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los cuatro meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiese realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que no resulte posible compensar el exceso de horas por descanso, la empresa las abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar 80 horas/año.

Artículo 11. Calendario Laboral.

Anualmente, la empresa confeccionará el calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio colectivo.

El valor asignado a las horas extraordinarias será el mismo que el valor de la hora ordinaria (1 hora extraordinaria = 1 hora ordinaria) siempre que se abonen y su realización resulte obligatoria por decisión del empresario.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 13. Fiestas laborales.

Se disfrutarán los festivos correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de prestación de servicios.

Cuando la jornada se desarrolle en días festivos, y siempre previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, éste podrá optar entre:

- Disfrutar de un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente.
- Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.
- Cobrarlo según normativa vigente.

A falta de acuerdo, se optará por el abono del día festivo.

Se exceptúan de lo anterior los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en festivos.

Artículo 14. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de 30 días naturales para todo el personal de las empresas que lleven un año al servicio de las mismas. El periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año. En el caso de antigüedad inferior a un año, el tiempo de disfrute será proporcional al período trabajado.

2. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo.

La programación de vacaciones se realizara atendiendo a las necesidades del servicio. La Dirección de la empresa podrá excluir como periodo vacacional los puentes entre festivos, Semana Santa, Navidades y aquellas otras fechas en las que se prevea una especial afluencia de público en los lugares que se presta el servicio.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario vacacional coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto en que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador a disfrutarlas durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá disfrutarlas finalizada la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción del R. D. Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

Artículo 15. Permisos retribuidos.

Los trabajadores regidos por este Convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los supuestos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en concreto con la duración que a continuación se indica, en días naturales:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

Capítulo IV

Clasificación del personal

Artículo 16. Clasificación profesional.

La clasificación profesional consignada en este convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los puestos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 17. Grupos profesionales.

I. Se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, conforme se establece en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Los grupos profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente convenio serán los que a continuación se establecen:

Grupo 1. Personal directivo y técnico. Dicho grupo está compuesto por todos aquellos trabajadores que realizan funciones de planificación, organización y coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa así como todos aquellos trabajadores que necesiten una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas.

Forman este grupo:

- A) Director.—Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico- práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- B) Jefe de departamento o servicios.—Es quien, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo.

Grupo 2. Forman este grupo todos aquellos trabajadores que realicen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, así como trabajos de ejecución, autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. También estarán englobados en este grupo todos los trabajadores que realicen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Forman este grupo:

- A) Personal Administrativo.— Cuyas funciones consisten, dependiendo de su grado de dependencia, especialización y conocimientos teórico – prácticos en desarrollar trabajos de cálculo, estudio, preparación, técnicas administrativas y en general las derivadas de trabajos de oficina. (Técnicos administrativos, auxiliares administrativos.)
- B) Mandos intermedios.— Cuyas funciones consisten, además de las propias de su área funcional del Grupo 3 cuando las exigencias del trabajo lo requieran, y dependiendo de su grado de dependencia, especialización y conocimientos teórico – prácticos, en desarrollar trabajos de coordinación, supervisión, vigilancia y control entre los trabajadores encuadrados en el Grupo 3 y la empresa, transmitiendo las instrucciones necesarias para la mejor ejecución de los trabajos.
(Encargado/a general, supervisor/a o encargado/a de zona o sector)

Grupo 3. Forman este grupo todos los trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones específicas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requiera preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica, así como todos los trabajadores que realicen tareas que consistan en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Forman este grupo:

- A) Subalternos.—Cuyas funciones consisten en hacer recados dentro y fuera de la oficina, copias de documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público; realización de pedidos que se precisen por el personal, registro de mercancías.
(Ordenanza, almacenero, listero, vigilante, botones)
- B) Personal obrero- Cuyas funciones consisten, dependiendo de su grado de especialización y conocimientos teórico - prácticos, en el manejo y funcionamiento de útiles y maquinaria propios y adecuados para «la limpieza en general», aplicando en cada caso el tratamiento adecuado con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia.
Incluye el presente grupo tareas de conducción de vehículos de la empresa, distribución del personal o material mediante el mismo; igualmente, tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualZmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos. Igualmente, tareas de limpieza de suelos, techos, paredes, mobiliario, locales, recintos, cristalerías, puertas, ventanas, escaparates, sin que se requiera para esto último más que la atención debida y la voluntad de llevarla a cabo.
(Especialista, peón especializado o cristalero especializado, conductor/a, limpiador/a)

- C) Oficios Varios.–Cuyas funciones consisten en la realización de tareas de apoyo al personal obrero, sin que se requiera cualificación específica.
(Oficial, ayudante, peón)

II. Movilidad funcional.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a o afecte a su formación profesional.

Las partes se remiten a lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la movilidad funcional.

III. Ascensos.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombre y mujeres.

Capítulo V

Contratos de trabajo. Duración, prueba, finalización y traslados

Artículo 18. Clasificación según la duración del contrato.

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, y por cualquier modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

A) Personal con contrato de duración determinada:

1. Contratos por obra o servicio determinado. Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre la empresa, y cualquiera de sus clientes.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a cuatro años.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción. Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Estos contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados desde el momento que se produzca dicha causa.

En el supuesto de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a seis meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato exceda el límite máximo.

3. Contrato de interinidad. Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

B) Contratos indefinidos. Será fijo en plantilla el personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.

C) Contratos fijos-discontinuos: Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

- D) Contrato para la formación y el aprendizaje: El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa. Las partes acuerdan expresamente que la duración de los contratos de formación y aprendizaje no pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años, conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 19. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

Grupo 1. Personal directivo y jefes de departamento: seis meses.

Grupo 2. Personal administrativo, mandos intermedios: dos meses.

Grupo 3. Personal subalterno, personal obrero, oficios varios: dos meses.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso, el trabajador, durante el período de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen.

Artículo 20. Cese.

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, y en particular por la terminación del contrato de obra o servicio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Grupo 1. Personal directivo y Jefes de departamento: dos meses.

Grupo 2. Personal administrativo y mandos intermedios: un mes.

Grupo 3. Subalternos, personal obrero y oficios varios: quince días.

En los contratos de duración determinada superior a un año las empresas vendrán obligadas a notificar a los trabajadores la extinción de su contrato de trabajo con quince días de antelación a la fecha de su vencimiento.

El incumplimiento por parte del trabajador o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o impondrá la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

En el momento de cursar baja, si el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc, que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 21. Lugar de trabajo.

La dirección de la Empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad; igualmente, podrá encomendar las mismas o distintas funciones dentro de su Grupo profesional.

De la misma forma, podrá efectuar los cambios horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el presente Convenio colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores y con respeto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se trate de un cambio que tenga consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el procedimiento a seguir será el establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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 macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

Capítulo VI

Seguridad e higiene, ropa de trabajo

Artículo 22. Seguridad e higiene.

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 23. Ropa de trabajo.

La empresa, cuando resulte necesario o, a su elección, conveniente, para el desarrollo adecuado del trabajo encomendado, facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo.

Su uso será obligatorio, cuando resulte necesario por las características del servicio, obligándose a los trabajadores a mantenerla en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen tanto con ésta como con la suya propia.

Al ingresar en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones; dicha equipación se renovará a medida que se vaya deteriorando.

A la finalización del contrato por cualquier causa, el trabajador vendrá obligado a devolver la ropa de trabajo entregada por la empresa, a requerimiento de ésta.

Artículo 24. Medios de protección.

1. Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección individual de carácter preceptivo y adecuados a los trabajos que realicen.

Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los equipos de protección individual.

La selección y revisión de los EPI'S será consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad y salud del centro y empresa.

Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan de prevención de riesgos laborales del centro de trabajo.

2. Vestuarios. Las empresas están obligadas a solicitar de cada uno de sus clientes la puesta a disposición de un cuarto apropiado para su exclusiva utilización como vestuario para el personal.

Artículo 25. Reconocimiento médico.

El personal de la empresa podrá, con carácter voluntario, someterse, a la iniciación de la prestación laboral, a reconocimiento médico legalmente establecido, así como cuantas veces el Comité de Seguridad y Salud lo estime oportuno, dadas las circunstancias especiales y/o específicas que así lo aconsejen. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento y el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. Del carácter voluntario de las pruebas solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Igualmente, el personal de la empresa vendrá obligado a someterse a cuantos reconocimientos médicos específicos resulten obligatorios conforme a la legislación vigente.

Capítulo VII

Faltas y sanciones

Artículo 26. Faltas y sanciones

1. Faltas: Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 27. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, aún por breve tiempo, durante la jornada, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, y no fuera causa de accidente.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes, así como, la falta de diligencia en la utilización o el mal uso de los mismos y de los productos químicos cuando se utilicen para el desarrollo de sus funciones. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá calificarse como grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ellos en asuntos de leve incidencia.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal, personal de la empresa cliente e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas.

7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8. La falta de aseo y limpieza personal así como de uniformes y equipos de manera ocasional.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

11. No cursar en tiempo máximo de 3 días los partes de baja y confirmación por periodos de enfermedad, así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

12. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador.

13. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves e injustificadas por tiempo superior al necesario.

Artículo 28. Faltas graves.

1. La comisión de dos faltas leves en el periodo de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los cinco minutos, o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas, sin motivo justificado en un periodo de tres meses.

3. No notificar, con cuarenta y ocho horas de antelación, la ausencia al trabajo y no justificarla, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. La falta de asistencia al trabajo de un día dentro del periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causara grave perjuicio al servicio y por extensión a la empresa.

5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se calificará como muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control, sancionándose tanto al que ficha como al trabajador suplantado.

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

8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los tres días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas.

9. El empleo de tiempo, uniforme, material, útiles o maquinaria en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.

10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo, útiles y material diverso necesario para la realización de los servicios, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Serán calificadas como muy graves si tuvieran especial relevancia.

12. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.

13. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como falta muy grave.

14. Realizar sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

15. Las riñas tanto fuera, como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

16. No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quién les represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.

17. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

18. El incumplimiento de instrucciones u órdenes referidas a la prevención de riesgos laborales, instrucciones de trabajo, procedimientos, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.

Artículo 29. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida dentro del periodo de seis meses o veinte de un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La desobediencia continuada y/o reiterada.

5. La falsedad documental, deslealtad, fraude, el abuso de confianza así como el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a las empresas o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

6. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva, o pueda llegar a causar accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

8. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.

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

10. La embriaguez habitual dentro de la jornada laboral, siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

11. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios de los que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

12. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara sus actividades y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista o racista.

13. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito. Si este delito no estuviera relacionado con la actividad laboral directa o indirectamente se convendría el 58.1 ET, que dicta que los trabajadores serán sancionados en virtud de incumplimientos laborales.

14. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

15. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.

16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.

17. El abuso de autoridad.

18. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio, si no media autorización de la misma.

19. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto para conseguir la donación.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio.

21. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio.

22. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual de protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tal incumplimiento derive en un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

24. El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la empresa pone a disposición del trabajador para uso meramente profesional, como son teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico e internet, así como cualquier herramienta de trabajo.

25. La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.

26. La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información que pueda suponer un perjuicio importante para la empresa o empresa cliente donde desarrolla su actividad.

27. El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

Artículo 30. Sanciones.

1. Por falta leve

a) Amonestación escrita.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de tres días.

2. Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días.

b) Despido.

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

Artículo 31. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las 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 VIII

Régimen económico

Artículo 32. Pago de haberes.

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes.

El pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta previamente indicada por el trabajador, como muy tarde, el último día del mes.

Artículo 33. Estructura salarial.

La estructura salarial de las retribuciones derivadas del presente Convenio serán las siguientes:

A) Salario Base.

B) Complementos.

1. De puesto de trabajo: desempeño y trabajo nocturno.

C) De vencimiento superior al mes: gratificación de Navidad y gratificación de verano.

D) Plus transporte y Plus Vestuario

Artículo 34.

A) Salario base.

Para el 2014 el salario base será la retribución correspondiente a cada Grupo profesional durante la jornada de trabajo recogida en este Convenio.

Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata el salario.

B) Complementos.

1. De puesto de trabajo: desempeño y trabajo nocturno.

1.1 Complemento de desempeño. Este plus se establece por pacto individual, en función de una mayor eficacia en el trabajo, experiencia y responsabilidad. Las cantidades percibidas por este concepto no serán consolidables ni «ad personam», y estarán sujetas a la duración de la realización del puesto al que se asignan.

1.2 Trabajo nocturno. Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

Todos aquellos trabajadores que trabajen dentro del horario nocturno tendrá derecho a un plus de un 10 % de incremento del salario base, por cada hora efectiva de trabajo que realice en periodo nocturno.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar su actividad productiva en turno de noche, por la propia naturaleza del trabajo, no se abonará el plus de nocturnidad, siempre y cuando en el salario se haya tenido en cuenta esta circunstancia.

C) Complemento de vencimiento superior al mes:

1. Gratificación de verano y navidad. Todo el personal afectado por este convenio percibirá en proporción a la jornada dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán semestralmente por los siguientes periodos de tiempo:

Verano: del 1 de enero al 30 de junio.

Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión de la empresa o a solicitud del trabajador.

**Artículo 35. Anticipos.**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario generado, no entendiéndose como tal a estos efectos, las pagas extras de diciembre y julio.

Capítulo IX

*Comision paritaria***Artículo 36. Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de cada una de las dos representaciones, patronal y trabajadores, deliberadoras del presente convenio y que se reunirán a petición de cualquiera de las dos representaciones que la integran, dentro de los 30 días naturales siguientes a la solicitud; será competente para efectuar la interpretación del presente convenio, siempre que el posible acuerdo sea adoptado por mayoría de votos de cada una de las representaciones y deberá emitir el oportuno informe siempre que se den los presupuestos de un conflicto colectivo. El informe se deberá de emitir en un plazo máximo de 30 días.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en Madrid, en el Paseo de la Castellana, número 210.

Artículo 37. Procedimiento para solventar discrepancias por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

Cuando el período de consultas a que se refiere el artículo 82.3 finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera solicitado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, previstos en el artículo 83 del E.T. para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluso el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio correspondientes a más de una comunidad autónoma.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES
MAYAB SERVICIOS GENERALES, S.L., AÑO 2014

	Salario Bruto	Prorrata Pagas extras	Total mes	Total año
GRUPO I				
Director	952,14 €	108,44 €	1.060,58 €	14.848,05 €
Jefe Departamento	902,14 €	108,44 €	1.010,58 €	14.148,05 €
GRUPO II				
Administrativo	852,14 €	108,44 €	960,58 €	13.448,05 €
Tecnico	852,14 €	108,44 €	960,58 €	13.448,05 €
Auxiliar Administrativo	802,14 €	108,44 €	910,58 €	12.748,05 €
Supervisor / Coordinador	802,14 €	108,44 €	910,58 €	12.748,05 €
GRUPO III				
Mozo almacén	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Conserje	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Portero	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Azafato/a	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Botones	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Lencero/a	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Cristalero	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Conductor/a	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Limpiador/a	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Montador	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Peón	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Mozo	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Ayde cocina	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Valet	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Ayde camarero	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €
Pinche	755,14 €	108,44 €	863,58 €	12.090,05 €

(03/20.275/14)

