

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 21** *RESOLUCIÓN de 23 de mayo 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 “Comuno Kóptimo, Sociedad Limitada” (código número 28100652012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Comuno Kóptimo, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 24 de abril 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.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 mayo de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMUNO KÓPTIMO S.L.

Capítulo I

De los aspectos formales del convenio

Partes firmantes:

El presente convenio colectivo se suscribe por la Dirección de la empresa Comuno Kóptimo Sociedad Limitada, con poderes suficientes a tal fin y por el Comité de Empresa de la misma como representación legal de sus trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficiente para la firma del presente convenio, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional.

Este convenio colectivo regulará las condiciones laborales de los trabajadores que presten sus servicios, para la empresa Comuno Kóptimo S.L., mediante contrato de trabajo de alguna de las modalidades establecidas en la legislación laboral aplicable.

Este convenio colectivo se aplicará a los trabajadores que desempeñen sus tareas en locales propios de Comuno Kóptimo S.L. o en edificios y locales propiedad de sus clientes y como consecuencia de los servicios contratados por dichos clientes.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid, allí donde la empresa Comuno Kóptimo S.L. tenga contratado con terceros la prestación de sus servicios, siendo por tanto de ámbito estatal.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación personal.

Este convenio colectivo afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios para Comuno Kóptimo S.L, como auxiliares de servicios auxiliares, conserjería o controladores de accesos.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación temporal.

Este convenio colectivo se pacta con una duración de cuatro años.

Entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y tendrá su vencimiento el 31 de diciembre de 2016 y se prorrogará de acuerdo a lo que disponga la legislación aplicable o sea sustituido por otro de iguales ámbitos y eficacia.

Aquellos contenidos parciales del presente convenio que así lo especifican, en su articulado, serán revisados de acuerdo con lo pactado.

Artículo 5.- Denuncia del convenio y revisiones de su contenido.

Este convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes dentro de los últimos cuatro meses de su vigencia, comunicándolo por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

Para aquellas partes, del contenido de este convenio, que se señalan en el mismo la procedencia de revisiones, en periodos inferiores a su vigencia general, se podrá solicitar por cualquiera de las partes firmantes el inicio de las negociaciones de revisión, dentro de los dos últimos meses de su vigencia concreta parcial. Esta petición deberá ser efectuada por escrito.

Artículo 6.- Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de que la autoridad administrativa laboral o judicial, en uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos contenidos, en este convenio colectivo, conculca la legalidad vigente, las partes firmantes deberán corregir esa anomalía en el plazo de dos meses o quedará sin efecto la totalidad del convenio colectivo, debiendo renegociarse íntegramente.

Artículo 7.- Compensación, absorción y garantía "ad personam".

Las condiciones contenidas en este convenio colectivo sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían, para los trabajadores incluidos en el mismo, por lo que son compensables y absorbibles respecto a las anteriores.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

Artículo 7 bis.-Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se procederá, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, en su totalidad o en parte, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

El periodo de consultas y el procedimiento se atenderán a lo dispuesto en los Artículos 41.1 y 82.3, del estatuto de los Trabajadores y en caso de falta de acuerdo, en el plazo previsto, las partes se atenderán al órgano consultivo en materia de negociación colectiva con competencia en la Comunidad autónoma de Madrid

Artículo 8.- Prelación de normas y derecho supletorio.

En lo no previsto expresamente en este convenio colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Serán de aplicación normas convencionales pactadas en ámbitos distintos de este convenio colectivo en los siguientes casos:

- a) Que así se especifique de forma expresa en el articulado de este convenio y en la forma y para los pactos concretos, que se indiquen en el mismo.
- b) Porque así lo disponga una norma legal de obligado cumplimiento.

Artículo 9.- Comisión paritaria de aplicación, interpretación, mediación y arbitraje del convenio colectivo.

Se constituirá una Comisión Paritaria conformada por tres representantes de la empresa Comuno Kóptimo S.L. y tres representantes del Comité de Empresa que, durante la vigencia de este convenio colectivo, tendrá como funciones las siguientes:

- a) Procurar la mejor y más correcta aplicación de las condiciones pactadas en este convenio colectivo a todos los trabajadores afectados.
- b) Resolver las dudas o discrepancias sobre la interpretación de las condiciones pactadas en este convenio colectivo.
- c) Mediar de forma obligatoria y con carácter previo a cualquier reclamación sobre los derechos y deberes contenidos en este convenio colectivo con objeto de alcanzar un acuerdo entre las partes reclamante y reclamada.
- d) Decidir una solución arbitral para cualquier reclamación, sobre las relaciones laborales en Comuno Kóptimo S.L., si así lo aceptan previamente las partes en conflicto.

Para que la Comisión Paritaria sea eficaz en las funciones encomendadas, las partes se comprometen a recurrir a la misma como primera instancia de resolución extrajudicial de conflictos, quedando en libertad para continuar las reclamaciones en las instancias o jurisdicciones superiores, si no se obtuviese una solución en el ámbito de esta comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la constituyen y para aquellos asuntos que puedan continuar su reclamación, en instancias o jurisdicciones superiores, adoptaran una decisión, de acuerdo o desacuerdo, en el plazo de un mes desde que se formule la petición de reunión. El silencio de la Comisión Paritaria será interpretado como desacuerdo.

Las peticiones de reunión deberán ser efectuadas por escrito, comunicándose a los convocados el asunto o asuntos que serán tratados en la transcurso de la misma.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán validos por acuerdo de la mayoría de sus miembros.

De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantarán las actas oportunas, donde se recogerán los asuntos tratados y los acuerdos o desacuerdos sobre los mismos, siendo firmadas por los asistentes. Las actas de la Comisión Paritaria se considerarán que contienen ampliaciones de las materias pactadas en este convenio colectivo, incorporándose al mismo.

Los firmantes de este convenio colectivo se comprometen a acudir a los sistemas y procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos que, como consecuencia de acuerdos interprofesionales, funcionen en el ámbito de la administración laboral.

Capítulo II

*De la organización, contratación y prestación del trabajo***Artículo 10.- Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, la representación legal de los trabajadores tendrá funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 11.- Normas, derechos y deberes.

1. La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad.
- d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes, 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 de servicio
- e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio. En todo caso se respetará el grupo profesional y tal potestad no podrá repercutir en su perjuicio económico para el trabajador afectado.
- f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.
- g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.
- h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio.

2. Los trabajadores tienen derecho: A que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su grupo y familia profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad 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.

3. 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; contribuir a la mejora de la productividad.

4. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, procurará ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y con la anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, y para que esta pueda mantener el servicio, dado su carácter público.

Artículo 12.- Contratos.

El ingreso del personal en la empresa se realizara mediante la formalización de un contrato por escrito, en alguna de las modalidades de contratación laboral que permiten las disposiciones vigentes y por las causas que justifican cada tipo de contrato.

En La admisión de personal, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar La capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. La tenencia del Permiso de Conducción en vigor, en cualquiera de sus modalidades, podrá ser requerida por la empresa para la contratación en alguno de los puestos de trabajo a desempeñar en esta.

En el contrato de ingreso se especificará el puesto de trabajo inicial asignado de acuerdo con el anexo A: clasificación profesional de este convenio colectivo, sin que ello suponga limitaciones posteriores para el mejor acomodo del trabajador a otras tareas y su desarrollo y progreso profesional personal.

Prioritariamente, se considerará la utilidad de aquellos trabajadores en desempleo que procedan de sectores de la misma actividad y cualificación profesional, dada su experiencia.

Artículo 13.- Plazas vacantes.

cuando las necesidades del centro así lo requieran, las empresas cubrirán en el plazo máximo de siete días las vacantes confirmadas por excedencias o incapacidad temporal. El comité de empresa deberá ser informado sobre la existencia de vacantes y su cobertura.

En el supuesto de baja definitiva y siempre que el puesto de trabajo se mantenga, los trabajadores del centro tendrán prioridad, por orden de solicitud escrita, para ocupar el puesto dejado vacante por esta causa. En este caso será necesario contar con el informe del comité de empresa.

Artículo 14.- Periodo de prueba.

El ingreso se entenderá provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que será para dos meses para el personal al que es de aplicación el presente convenio colectivo.

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

Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional y puesto de trabajo para el que fue contratado.

Es potestativo para la empresa el renunciar al periodo de prueba, así como también reducir su duración.

No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa y para el mismo grupo y familia profesionales, en el periodo de dos años posterior al último contrato.

Artículo 15.- Clasificación profesional.

La clasificación profesional aplicable en Comuno Kóptimo S.L. es la que figura en el Anexo A de este convenio colectivo.

Los grupos y familias profesionales consignados en el presente convenio, en su anexo A, son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos enumerados.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Artículo 16.- Ascensos.

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

Artículo 17.- Movilidad.

la movilidad, funcional o geográfica, está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las legales y las que a continuación se establecen.

- a) El cambio de un puesto a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva.
- b) Nunca será como medida de sanción disciplinaria.
- c) Cuando tenga lugar el cambio de centro de trabajo se respetarán las condiciones laborales que el trabajador tenía en el anterior centro, entre ellas, jornada y horario, salvo que estas sean incompatibles con los servicios contratados por terceros.
- d) El cambio se comunicará al trabajador con la suficiente antelación, dándose igualmente cuenta a la representación legal de los trabajadores.

Cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador fijo de plantilla a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se le asigne. Cuando un trabajador esté de baja, ya sea por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo a la hora de su reincorporación.

Artículo 18.- Desplazamientos para el servicio.

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo cobrarán, en concepto no salarial y como suplido por los gastos de transporte diario para desplazarse al trabajo, la cantidad de 4,55 euros por cada día efectivamente trabajado en, al menos, una jornada no inferior a cuatro horas. El abono de este suplido se efectuara mensualmente.

En el caso de los trabajadores autorizados al uso de los vehículos de la empresa, para el desplazamiento hacia y desde su domicilio habitual, percibirán la misma cantidad y con las mismas condiciones, como suplido por los gastos de limpieza y guarda del vehículo.

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad donde habitualmente desempeña su trabajo, o para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de la indemnización económica compensatoria, salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en el medio de transporte decidido por la empresa.

La empresa podrá optar por el abono de las facturas o recibos que acrediten los gastos ocasionados y en los establecimientos que autorice a efectos de comidas o pernoctaciones o podrá abonar en concepto de dietas y/o de kilometraje las cantidades que se especifican a continuación.

- 26,00 euros por desplazamiento a provincia distinta a la de residencia sin que este se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio.
- 53,00 euros por desplazamiento a provincia distinta a la de residencia y si obliga al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual en hotel concertado y a cargo de la empresa.
- 90,00 euros por desplazamiento a provincia distinta a la de residencia y si obliga al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual en hotel a su cargo.
- 0,19 euros por kilometro si el trabajador utiliza su propio vehículo para el desplazamiento.

El cobro de las dietas por desplazamiento es incompatible con la percepción del suplido por gastos de transporte diario y por la realización de horas extraordinarias, quedando ambos conceptos compensados y absorbidos por las dietas recibidas.

Artículo 19.- Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- a) Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
- b) Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio; previo el procedimiento legal correspondiente.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio se observarán las disposiciones legales vigentes en cada momento. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente.

El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan y al transporte gratuito de mobiliario y enseres.

Artículo 20.- Extinción de la relación laboral.

El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, deberá preavisar su baja con una antelación de quince días

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin incluir en éstos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, con la excepción de los contratos de interinidad, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional, según prevea la legislación vigente.

Capítulo III

De los salarios, retribuciones y prestaciones económicas

Artículo 21.- Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el Artículo 35 del presente convenio. Asimismo se consideran retribuciones, aunque no salario, las indemnizaciones y suplidos y las prestaciones económicas sociales establecidas en este convenio colectivo.

El pago de haberes se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días hábiles de cada mes.

La liquidación y el pago de salarios se realizarán mediante transferencia bancaria, cuando así lo solicite el trabajador a la empresa, o por decisión de esta última cuando mayoritariamente los trabajadores hayan elegido ese sistema.

La empresa vendrá obligada, a petición del trabajador, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 90 por 100 del salario devengado.

Artículo 22.- Revisión salarial.

La totalidad de las retribuciones pactadas en este convenio colectivo, sean conceptos salariales o extra salariales, se establecen con una vigencia anual, debiendo ser negociadas para cada período natural de 1 año con independencia de la vigencia general del convenio colectivo, como se prevé en el Artículo 4: ámbito de aplicación temporal, del mismo.

Artículo 23.- Salario base.

El salario base retribuye el desempeño de las respectivas funciones profesionales realizado durante la jornada ordinaria de trabajo.

Los valores correspondientes al salario base son los que figuran para cada grupo y familia profesional en las tablas salariales del Anexo B del presente convenio colectivo.

Los valores del salario base tienen la consideración de salario mínimo de contratación en la empresa Comuno Kóptimo S.L.

Artículo 24.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes (pagas extraordinarias).

Todo el personal afecto a este convenio percibirá en proporción a la jornada las gratificaciones denominadas “de verano o julio” y “Navidad”, en cuantía de treinta días de salario base.

1. Se establece como fechas límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:
 - a) Gratificación de verano: 10 de julio. No obstante, para los trabajadores que tengan fijado su período vacacional para el mes de julio, dicha fecha límite será la del 1 de julio.
 - b) Gratificación de Navidad: 15 de diciembre.
2. Los devengos de dichas gratificaciones serán para:
 - a) Gratificación de verano o julio: Del 1 de enero al 30 de junio.
 - b) Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 25.- Complemento personal de convenio.

La empresa abonará, a los trabajadores que lo tengan reconocido, un plus personal de convenio que se devengará por días o meses, según el caso, a razón de los importes que para cada afectado se convenga. Dicho complemento absorberá las diferencias en exceso sobre el Salario Base y demás complementos de este convenio colectivo que correspondan al trabajador que lo perciba y que estén causadas por derechos anteriores consolidados o efectos de subrogaciones en la contratación.

El complemento personal de convenio se incrementará en las pagas extras de los trabajadores concernidos.

Si se realizara jornada inferior a la completa, el plus de convenio se percibirá a prorrata.

Artículo 26.- Complemento de puesto de trabajo en navidad.

Para el personal que deba trabajar en horario nocturno las noches del 24 y 31 de diciembre (“Nochebuena” y “fin de año”), se establece un plus de 25 euros por cada uno de estos días, siendo este abono compatible con cualquier otro complemento salarial que proceda.

Artículo 27.- Complemento de puesto de trabajo por disponibilidad.

Se aplicará a los trabajadores que sean requeridos de forma habitual para efectuar tareas menores, complementarias de las especificadas para su puesto de trabajo, sean o no de su Familia Profesional y que completen el contenido productivo de su jornada ordinaria en un mismo centro de trabajo. Este complemento consistirá en un importe equivalente al 10 por ciento del Salario Base mensual del trabajador afectado.

Artículo 28.- Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base establecido en este convenio colectivo.

Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno son iguales o superiores al 85 por 100 de la jornada del trabajador, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en período nocturno.

Este complemento es incompatible con el de las jornadas especiales y no se abonará al personal contratado específicamente para trabajar en horarios nocturnos que se regirá por su contrato y plus correspondiente

Artículo 29.- Complemento de puesto de trabajo por jornadas especiales.

Se aplicará al trabajador adscrito a un puesto de trabajo en el que deba realizar jornadas especiales de trabajo, según lo previsto en el Artículo 35 de este convenio colectivo y para los periodos en que estas jornadas especiales efectivamente se realicen.

Este complemento compensa la disponibilidad habitual para el servicio y alteraciones constantes de los horarios de trabajo, el trabajo en festivos sin menoscabo de la libranza compensatoria del trabajador en otro día laborable y hasta otras ocho horas adicionales a las cuarenta semanales sin que sean consideradas extraordinarias.

El devengo de este complemento será mensual y consistirá en el 21 por ciento del salario base que corresponda al trabajador.

Este complemento es incompatible con Trabajo en Domingos y Festivos.

Artículo 30.- Complemento de puesto de trabajo por polivalencia.

Cuando las necesidades de cobertura de la totalidad de los servicios contratados por terceros, exijan crear puestos polivalentes de trabajo, cuyos titulares hayan de desempeñar funciones propias de distinta familia profesional, pero no de distinto grupo profesional quienes lo desempeñan tendrán derecho al percibo de un complemento por polivalencia consistente en el 15 por ciento del salario base.

Por acuerdo con el Comité de Empresa se determinarán los supuestos en que debe abonarse este complemento.

Artículo 31.- Complemento de puesto de trabajo por toxicidad, Peligrosidad o penosidad.

Aquellos trabajadores que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas que no puedan ser subsanadas, y por el tiempo que las realicen, percibirán un incremento de, al menos, un 20 por 100 del salario base o verán reducida su jornada en un 20 por 100 del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción del trabajador.

Será el Comité de Seguridad y Salud de la empresa Comuno Kóptimo S.L. quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, peligrosidad y penosidad.

Artículo 32.- Complemento de cantidad de trabajo por horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con el incremento del 75 por 100, sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria o podrán ser compensadas con descansos equivalentes incrementados un 75 por 100 en su duración.

Las horas extraordinarias compensadas con tiempo de descanso, no computarán a los efectos de los límites legales de realización de las mismas.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal de las mismas.

Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores que presten sus servicios en el centro donde se tengan que hacer, y entre estos, se hará rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.

Los trabajadores que perciban el complemento de puesto de trabajo por jornadas especiales se regirán por lo dispuesto para dicho complemento.

Artículo 33.- Prestación económica por incapacidad laboral.

1. Accidente de trabajo: En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación de Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su salario base, más nocturnidad, más plus personal de convenio vigente a la fecha de la baja, si alguno de estos conceptos los viniera percibiendo el trabajador afectado. Asimismo, el período de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo no se deducirá del devengo de las gratificaciones extraordinarias.

2. Enfermedad común y accidente no laboral: En el caso de baja por incapacidad temporal a consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral con o sin intervención/hospitalización, se estará a lo dispuesto en lo establecido en la normativa de la seguridad social, complementando en las dos primeras bajas del año a un 100% del salario base mas nocturnidad/actividad, mas complemento personal de convenio, mas complemento de Disponibilidad, si alguno de estos conceptos los viniera percibiendo el trabajador afectado a partir del cuarto día de la baja. A partir de la tercera baja del año se aplicará lo establecido en la normativa de la seguridad social.

Sólo será exigible el complemento a cargo de la empresa cuando el trabajador tenga derecho a la prestación de Seguridad social.

Además del complemento previsto en este Artículo, los trabajadores tendrán derecho al abono de la retribución correspondiente a tres días al año en el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, que se aplicará a la primera baja que se produzca durante el año natural por dichas contingencias. Esta compensación, entendida como acción social empresarial, estará integrada por los conceptos de salario base, nocturnidad/actividad y complemento personal de convenio, si alguno de estos conceptos los viniera percibiendo el trabajador afectado.

Cuando se produzca la primera y segunda bajas por enfermedad común o accidente no laboral dentro de cada semestre natural, estos dos primeros períodos de incapacidad temporal derivada de dichas contingencias no se deducirán del devengo de la gratificación extraordinaria que corresponda al semestre de que se trate. Las sucesivas bajas que se produzcan dentro del mismo semestre no darán derecho a la percepción de la parte proporcional de la gratificación que corresponda a dicho periodo. Dicho complemento se mantendrá hasta la fecha del alta médica derivada de este proceso de enfermedad, aunque dicha alta se produzca en año natural distinto.

A los efectos de lo regulado en este Artículo, se tendrá en cuenta la fecha de inicio de cada baja, con independencia de que el proceso de incapacidad laboral finalice en fecha posterior al periodo de devengo de cada paga extraordinaria

2. La situación de incapacidad temporal derivada de embarazo queda regulada por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo. Si la prestación por maternidad se modificase reduciendo el actual régimen de cobertura, las trabajadoras tendrán derecho a ser complementadas hasta el 100 por 100 de su salario base, mas antigüedad, mas el plus de convenio, si alguno de estos conceptos los viniera percibiendo la trabajadora afectada, desde el primer día de la baja

Capítulo IV

Del tiempo de trabajo, vacaciones, licencias, excedencias y conciliación vida laboral y familiar

Artículo 34.- Jornada ordinaria.

La jornada semanal ordinaria será, con carácter general, de un promedio de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuida en cinco días de trabajo y dos días consecutivos de descanso, que coincidirán, como norma general, con sábado y domingo. La equivalencia en cómputo anual de la jornada completa con régimen de cinco días de trabajo y dos de descanso a la semana será de 1.815 horas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

La jornada de trabajo no podrá realizarse en forma partida en más de dos fracciones de tiempo, siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro a otro en cada fracción de tiempo. Se considerará como un mismo centro de trabajo las rutas comprendidas dentro de una misma zona comercial.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas, disfrutarán dentro de la misma de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Se procurará que los trabajadores disfruten de un día de descanso, referido, bien al día 24, bien al día 31 de diciembre de cada año. Con carácter general, el disfrute del día de descanso se realizará, preferentemente, por mitades de la plantilla de cada centro cada uno de los días mencionados. No obstante, cuando en el centro trabaje un solo trabajador, este tendrá derecho a media jornada de descanso cada uno de los días citados.

El trabajador cuya jornada normal deba desarrollarse en ciertos casos en sábado, domingo o festivo podrá optar entre:

a) Disfrutar de un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente, por acuerdo de las partes.

b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias

c) Acumular el descanso en periodos cortos de libranza pactados con la empresa.

d) Cobrarlo según normativa vigente.

Se exceptúan de lo anterior los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en festivos y los que perciban el complemento de jornadas especiales.

Artículo 35.- Jornadas especiales de trabajo.

Dadas las especiales características de la actividad de determinados servicios a prestar a los clientes de Comuno Kóptimo S.L., que obligan a cubrir horarios intensivos en periodo nocturno, fines de semana, festivos, "puentes", o a prolongaciones de jornada o sustitución urgente y perentoria de otros trabajadores por incidencias imprevistas, se podrán establecer jornadas especiales de trabajo que difieran de la ordinaria, establecida en el Artículo 34 de este convenio colectivo, con respeto en todo caso al máximo anual de horas de trabajo efectivas.

Estas jornadas especiales de trabajo serán definidas y planificadas para los casos específicos que las precisen en cada caso, de acuerdo con el Comité de Empresa y los trabajadores concernidos sabrán, con antelación suficiente, los horarios y turnos que deben efectuar.

Cuando la exigencia de realización de una jornada inhabitual venga ocasionada por una urgencia o sustitución imprevista, se procurará que esta dure el tiempo imprescindible para mantener adecuadamente el servicio a terceros, mientras se normaliza la planificación de turnos y horarios y se vuelve a la prestación normalizada del trabajo por parte de los trabajadores.

Para los trabajadores afectados por este convenio colectivo se podrán establecer jornadas de trabajo intensivas de 12 horas continuadas, durante cuatro o cinco días consecutivos, seguidos de dos o tres días de descanso ininterrumpido del trabajador. En este supuesto las imputaciones de los tiempos de trabajo y de descanso se computarán en periodos cuatrimestrales a fin de determinar en cada caso las contrapartidas que correspondan aplicar al trabajador en forma de: horas extraordinarias o complemento de puesto de trabajo o descansos compensatorios, según lo dispuesto en este convenio colectivo.

Artículo 36.- Modificaciones de horarios y variación de turnos.

Para lo no previsto en el Artículo anterior la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones en el horario y turnos de prestación del trabajo que permitan el cumplimiento de los contratos con terceros.

Estas modificaciones se notificarán a la representación legal de los trabajadores para acordar su mejor aplicación. En caso de no haber acuerdo habrán de tramitarse a través del procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones sustanciales de las condiciones contractuales.

Artículo 37.- Vacaciones anuales retribuidas.

El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo, en otro caso, proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

En el supuesto de subrogación, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda al trabajador hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos periodos y al abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. En caso de subrogación se respetará el calendario vacacional establecido.

El período de disfrute será preferentemente de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo que las tareas de temporada deban ejecutarse obligadamente en esos meses de julio a septiembre, pudiéndose acordar otra fecha fuera del período citado. Se respetarán, en cualquier caso, los siguientes criterios:

- a) Las vacaciones podrán ser fraccionadas en dos periodos siempre que las necesidades del servicio lo permitan y solo se admitirán dos fracciones.
- b) Por acuerdo con la representación legal de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones en turnos organizados sucesiva o rotativamente.
- c) Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que al menos un turno de las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.
- d) El trabajador deberá comunicar sus preferencias para el disfrute de las vacaciones dentro del primer trimestre del año. El calendario de vacaciones se fijará y expondrá a lo largo del mes de Abril de cada año.
- e) En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, domingo o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un período de cierre vacacional.

La situación de baja en incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente común de duración superior a once días acaecida durante el disfrute del período vacacional, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de incapacidad temporal. Asimismo, la situación de baja en incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, de duración superior a once días, iniciada con anterioridad al disfrute del período vacacional y que se mantenga llegado este, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de incapacidad temporal. En ambos casos, el disfrute de estos días, no sustituibles por compensación económica, deberá realizarse dentro del año natural y será acordada entre la dirección de la empresa y el trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario vacacional de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 y 48.bis de esta ley, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al momento del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Artículo 38.- Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos y oportuna concurrencia a los hechos que motivan la licencia, salvo en el apartado n) que no será necesario justificar después de su uso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de hijos, ampliable a dos si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid.
- c) Tres días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, debiendo en este caso acreditarse certificación médica, o a un día más si el nacimiento ocurre fuera de la Comunidad de Madrid. Tres días en caso de adopción o acogimiento de hijos, ya sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) Por enfermedad o accidente graves, intervención quirúrgica u hospitalización:
 - Cuatro días si se trata del cónyuge, hijos, hermanos, padres y suegros, ampliable a un día más si el trabajador ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
 - Tres días si es por abuelos, nietos y cuñados e hijos políticos, pudiendo ausentarse dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.

- e) Por fallecimiento:
 - Cuatro días laborables si se trata del cónyuge, hijos, hermanos, padres, y suegros.
 - Tres días si es de abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.
- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público o personal impuesto por la Ley, por disposición administrativa o por mandato judicial. Para el personal que realice turno de noche se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.
- h) El tiempo preciso para el primer examen y segundo si fuese necesario, del carné de conducir, siempre que este coincida con su jornada de trabajo.
- i) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos. Para el personal que realice turno de noche se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.
- j) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social o sociedad médica, y doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera o sociedad médica. Deberá acreditarse el tiempo empleado.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) Diez horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos menores de edad o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan merced a sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado. El uso de estas horas deberá ser preavisado al empresario con una antelación suficiente, salvo razones de urgencia. Deberá acreditarse el tiempo empleado.
- m) Un día por nacimiento de nietos, sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.
- n) Tres días de asuntos propios. Se pactará entre la empresa y trabajador de acuerdo con las reglas siguientes
 - Salvo casos excepcionales, el disfrute de esta licencia deberá ser preavisado con una antelación mínima de siete días.
 - Solo podrá hacer uso simultáneo de esta licencia el cinco por ciento de cada familia profesional.
 - En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.
 - Como norma general no se concederán estos días durante el mes de Agosto y el periodo del 20 de Diciembre al 7 de enero.

A los efectos previstos en el apartado d) y e) del presente Artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el trabajador conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.

Licencias no retribuidas:

- a) Un día en el caso de matrimonio de hermanos y padres.

Artículo 39.- Excedencias.

1. Forzosa:

En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por designación o elección para cargo público, político o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante y con personal ajeno, deberá contratar al sustituto mediante contrato de interinidad.

2. Voluntaria:

Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año.

La duración podrá ser entre los tres meses y los cinco años. Estando en uso de la misma, esta podrá prorrogarse por una sola vez a instancia del trabajador, siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de finalización del período de excedencia que está disfrutando. El trabajador habrá de solicitar su reintegro con un mes de antelación a la fecha del vencimiento de la excedencia.

Hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación a la empresa al término de la excedencia no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por el mismo trabajador. De dicha regla general se exceptúan aquellos trabajadores que hayan solicitado la excedencia por razón de voluntariado.

Artículo 40.- Conciliación de la vida laboral y familiar.

1. Excedencia maternal y para atención de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este Artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente, con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho período de reserva se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta dieciocho meses si se trata de categoría especial. Transcurridos dichos plazos, a tenor de la situación en cada caso del trabajador o la trabajadora, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Suspensión y lactancia:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea

o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad, salvaguardando todos sus derechos. La opción de reducción de jornada en media hora deberá aplicarse a todos los días de la semana.

Se reconoce a las trabajadoras el derecho a sustituir dicha licencia diaria por una licencia retribuida única de quince días naturales continuados con el mismo fin. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia de hijo menor de nueve meses. Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del período de disfrute corresponde al trabajador.

3. Reducción de jornada por cuidado de menores de ocho años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, a que se refiere el Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores:

Los trabajadores que se encuentren en estas situaciones tendrán derecho a la reducción de su jornada entre, al menos, un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada. La concreción horaria y determinación del período de disfrute corresponde al trabajador o a la trabajadora.

La reducción de jornada conllevará la reducción proporcional del salario.

Capítulo V

De la seguridad y salud laboral

Artículo 41.- Principios generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la legislación aplicable en materia de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber de la empresa de dar una protección eficaz de los trabajadores frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de este convenio colectivo, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. A tal fin, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse.

Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva.

Dicha documentación deberá facilitarse a la representación legal de los trabajadores.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación se realizará la correspondiente planificación preventiva o se adoptarán las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectar y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los representantes legales de los trabajadores.

— Información: A la firma del presente convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio profesional que desempeñe, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos. Los acuerdos alcanzados entre empresa y comité de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios.

- Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores afectados en los temas relacionados con el servicio que presten y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos. En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con el comité de seguridad y salud, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: La empresa es responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por la Administración Pública, así como la vacunación de todo el personal expuesto al riesgo al que hace referencia el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos, y el Decreto 83/1999, de 3 de junio, de la Comunidad de Madrid, que regula las actividades de producción y gestión de los residuos bio-sanitarios y cito-tóxicos y normas de desarrollo, u otras normas aplicables en cada ámbito territorial concreto.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de la representación legal 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 riesgo para él 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.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Además de las previsiones contenidas en la legislación de Prevención de Riesgos Laborales, se mantiene la revisión médica general para todo el personal, de forma que todo el personal comprendido en este convenio colectivo tendrá derecho a una revisión médica anual voluntaria para el trabajador, que será por cuenta de la empresa. Al personal que trabaja de noche se le abonarán tres horas normales de su salario. Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde su contratación, salvo que la empresa tenga contratada en períodos ciertos estas revisiones médicas. El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos y será confidencial. Y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al comité de seguridad y salud laboral.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

- a) La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
- b) Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- c) Igualmente, la empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.
- d) En los centros donde trabajan varios productores y sin detrimento de la labor a realizar se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen los trabajos de menor responsabilidad y esfuerzo físico.

6. Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, dentro de las posibilidades de la empresa y hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del

contrato de trabajo. Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con la representación legal de los trabajadores los puestos de trabajo exentos de riesgos 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.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de 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.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la Mutua de Accidentes si procediera.

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

Artículo 42.- Equipos de trabajo, medios de protección, ropa de trabajo.

La empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, está obligada a facilitar a los trabajadores los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con la normativa legal sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S).

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

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. La selección y revisión de estos EPI'S se procurará sea consensuada con el comité de seguridad y salud de la empresa. Igualmente, quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo.

Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los delegados de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

La empresa entregará gratuitamente a sus trabajadores, para el desempeño de sus tareas, los uniformes y prendas de abrigo que se consideren necesarios, lo que se determinará por acuerdo con la representación legal de los trabajadores para cada año. El acuerdo se considerará anexo de este convenio colectivo y para el periodo que en el mismo se especifique.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y, más concretamente, con el comité de seguridad y salud de la empresa.

Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Artículo 43.- Vestuario.

La empresa está obligada a solicitar de cada uno de sus clientes la puesta a disposición de un cuarto apropiado, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de Lugares de Trabajo, para su exclusiva utilización como vestuario por el personal que lo precise.

Artículo 44.- Manipulación de cargas.

La empresa, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el

Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que, por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas, entrañe riesgos para los trabajadores.

La empresa debe proporcionar información y formación a los trabajadores y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica el no hacerlo en dicha forma.

Artículo 45.- Participación de los trabajadores y servicio de prevención.

La participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo se hará de acuerdo a lo dispuesto en la legislación aplicable en la prevención de riesgos laborales.

A los efectos previstos en la normativa, el Comité de Empresa designará los tres Delegados de Prevención que procede desempeñen sus funciones específicas en Comuno Kóptimo S.L.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, mixto y paritario con la empresa, conforme a la legislación aplicable. El Comité de Seguridad y Salud adoptará los acuerdos pertinentes para dotar a Comuno Kóptimo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que legalmente proceda.

Capítulo VI

De los premios, faltas y sanciones

Artículo 46.- Faltas y sanciones.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente.

Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación:

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:
 - a) Tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
 - b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
 - c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave, a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
 - d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
 - e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.
 - f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, como la tenencia de material de riesgo, en especial de productos químicos, sin identificación, con identificación errónea o en envases susceptibles de dar lugar a equívocos en la identificación de los productos, siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
 - g) Los defectos de la comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal defecto cuando tales comunicaciones no se realicen en el plazo establecido, o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de tres días.
 - h) La disminución injustificada en el rendimiento laboral, la baja en la calidad del trabajo y la falta de atención en el desempeño profesional con respecto a los estándares normales y habituales de realización del mismo.
 - i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de los deberes laborales del trabajador consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.
2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:
 - a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
 - b) Ausencias sin causa justificada de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.
 - d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
 - e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
 - f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral.
 - g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros, siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
 - h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y de las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
 - i) El incumplimiento de las normas de seguridad hacia terceros, en especial las referidas a la correcta señalización de riesgos de caídas, pisos resbaladizos, objetos con posibilidad de tropiezo o encontronazo y otros peligros ocasionales con las tareas profesionales a realizar.
 - j) El uso no autorizado, abusivo o injustificado de medios a disposición del trabajador para el desempeño de su labor profesional, en especial el consumo de servicios de telecomunicaciones para fines personales y que puedan conllevar, además, el causar un coste económico a la empresa o a sus clientes.
 - k) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
 - l) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
 - m) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
 - n) La falta de cumplimiento de las rondas de control por las instalaciones del cliente que quedan debidamente grabadas en los soportes de lectura, sin causa justificada y previa autorización por la empresa.
 - ñ) El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, maquinaria o vehículos de la empresa en cuestiones ajenas o beneficio propio.
 - o) Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones y escritos que reglamentariamente deben tener sin las formalidades debidas y cometiendo falta que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Si tuviera especial relevancia tendrán la consideración de muy grave.
 - p) cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas vigentes.
3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
 - b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
 - c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo. No liquidar o justificar, en tiempo y forma oportunos, las cantidades recibidas por el uso o alquiler de pistas o instalaciones deportivas o recreativas propiedad de terceros que hayan contratado esos servicios con Comuno Kóptimo S.L.
 - d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
 - e) El acoso sexual y/o moral o psicológico.
 - f) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.
 - g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados, así como el abuso de autoridad.
 - h) La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o del cliente y/o de las personas en cuyo locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida dirección o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
 - i) 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
 - j) Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premio de terceros cualquier que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee

- k) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- l) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses, siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- m) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en el presente convenio y en las normas aplicables.
4. Sanciones: Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:
- a) Por faltas leves:
— Amonestación escrita.
— Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
— Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
— Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
— Despido.
5. Procedimiento sancionador:
- 5.1) En las faltas graves o muy graves, la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días siguientes al de la comunicación al interesado. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales, será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera; del mismo modo, cuando se trate de trabajadores afiliados a un sindicato, será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.
- 5.2) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.
- 5.3) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción.
6. Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII

Otras disposiciones

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Principio de igualdad

Este convenio colectivo, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo. Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa Comuno Kóptimo S.L.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Parejas de hecho

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por La autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Formación profesional

La formación profesional es una herramienta imprescindible para la actualización profesional de los trabajadores de Comuno Kóptimo S.L., así como para la adecuación de la empresa a las nuevas exigencias tecnológicas y del mercado, a fin de compatibilizar la mayor competitividad de esta con la formación individual de los trabajadores.

Por esta razón, las partes firmantes de este convenio colectivo, se acogen al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua suscrito entre la CEOE, CCOO y UGT, y acuerdan la presentación de los proyectos formativos que mejor compatibilicen los intereses y objetivos de empresa y trabajadores.

ANEXO A

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los Grupos Profesionales se refieren a ciclos formativos reglados del sistema educativo español y señalan los niveles de formación recomendados para el desempeño de los Puestos de Trabajo de cada Familia Profesional. Salvo para aquellos casos en que, por imperativo legal y de orden público, se exige una colegiación, titulación o capacitación determinada y suficientemente acreditada mediante la titulación específica, será la empresa Comuno Kóptimo la que determine la idoneidad de un trabajador para el desempeño de un puesto de trabajo determinado, en función de su formación y la experiencia profesional adquirida.

Las Familias Profesionales definen las Áreas de Actividad de Comuno Kóptimo, sean estas necesarias para el correcto funcionamiento interno empresarial como para la prestación de los servicios contratados por sus clientes.

Los Puestos de Trabajo tienen carácter enunciativo en su número, denominaciones y descripciones, no exclusivo, ni limitativo y pretenden definir conjuntos homogéneos de tareas que corresponden a profesiones convencionales y, en todo caso, al desempeño de una prestación laboral ordenada, coherente, digna y eficiente, adecuada a jornadas ordinarias de trabajo, a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo, de justa evaluación y compensación retributiva y susceptibles de garantizar una progresión en la capacitación individual del trabajador en forma de carrera profesional.

CLASIFICACIÓN GENERAL

Mandos intermedios:

- A) Jefe supervisión.
- B) Inspector.

Personal oficios varios:

- A) Responsable equipo.
- B) Subalternos: auxiliar servicios, conserje, controlador.

Personal administrativo:

- A) Oficial primera.
- B) Oficial segunda.
- C) Auxiliar administrativo.
- D) Recepcionista.

Personal de limpieza:

Se aplicará el Convenio de Limpieza de Edificios y locales de la Comunidad de Madrid

Personal de jardinería:

Se aplicará el convenio de jardinería

Jefe supervisión:

Responsable de planificar, controlar y dirigir de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado. Es responsable de mantener los niveles de plantilla necesarios para el desempeño de las funciones dependiendo de asesores externos.

Inspector:

Tienen la función de verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones atribuidas al personal de oficios varios, dando cuenta al Jefe Operativo de cuantas incidencias observe, se encargará de mantener la disciplina, pulcritud entre los empleados. Prestará la ayuda necesaria a los trabajadores para el buen funcionamiento de los servicios.

Responsable de equipo:

En equipos formados a partir de cinco trabajadores, será el responsable del buen hacer y cumplimiento de las tareas encomendadas a su equipo de trabajo dando parte directa de cuantas incidencias observe al inspector actuando de mediador entre este y los trabajadores.

Auxiliar de servicios:

Donde bajo la supervisión del profesional que corresponda, se efectúan labores complementarias y auxiliares relacionadas con el desempeño de oficios tradicionales en el mantenimiento y uso de la maquinaria, así como de instalaciones menores, tales como pequeñas reparaciones eléctricas, montaje y desmontaje de motores y su limpieza, cuidado y almacenamiento. Se realizan tareas auxiliares en el montaje, ajuste, mantenimiento, conservación y puesta a punto de instalaciones de electricidad, fontanería, cerrajería, comunicaciones, calefacción y climatización, así como la realización de reparaciones sencillas de los mismos. Operaciones de carga y descargas manuales o con elementos mecánicos simples, así como la colaboración y ordenación de la mercancía. Se estará en posesión del carnet de conducir de categoría B.

Conserje:

Donde se tiene como misión guardar las puertas y accesos a la instalación, edificio o local asignado en turnos y horarios diarios habituales. Se deberá procurar conocer a simple vista a los moradores o personas habituales del inmueble, sin menoscabo de los procedimientos de acreditación y anotación de visitantes establecidos en cada caso. Se recepciona correo o paquetería y se procura su distribución o su custodia hasta la entrega al destinatario. Se atenderá al correcto funcionamiento de los sistemas de vigilancia audiovisuales y/o perimetrales, procurando la recuperación de los mismos en caso de fallos de funcionamiento o avisando de ello según procedimiento. Se atenderá a la apertura o cierre de puertas secundarias, de garajes, contraincendios u otros accesos posibles al interior del inmueble. Se avisará al supervisor, encargado de zona, servicios de emergencia o autoridades, de situaciones de riesgo, accidente, catástrofe o averías graves, según procedimiento. Se llevarán a cabo labores básicas de mantenimiento o sustitución de elementos instalados como, bombillas, cristales, cerrojos, adornos, macetas, etc... o, dada su dificultad, se comunicarán para su reparación. Se procederá al manejo de equipos informáticos, de telecomunicaciones o de información y orientación a los visitantes. Se ejecutarán labores de limpieza ocasional de escaleras, pasillos y ascensores así como de zonas comunes y se procederá a la evacuación de basura, previo cuadrante, para su retirada por los servicios de recogida. En jardinería realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que requieren reparación mínima como: Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano. Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones. Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género. Riegos en general. Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.). Siega del césped. Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.) Se mantendrá en buen estado de limpieza e higiene el cuarto, zona o habitáculo de estancia del conserje.

Controlador:

Donde se comprobarán y cumplirán las normas que se establezcan para el acceso a la instalación, edificio o locales asignados y para el horario nocturno establecido. Se atenderá la apertura o cierre de puertas secundarias, de garajes, contraincendios y otros accesos posibles al interior del inmueble. Se avisará al inspector, encargado de zona, servicios de emergencia o autoridades, de situaciones de riesgo, accidente, catástrofe o averías graves, según procedimiento. Se ejecutarán las labores de limpieza de escaleras, pasillos y ascensores así como de jardines y zonas comunes, tareas menores de mantenimiento y jardinería y se procederá a la evacuación de basura, previo cuadrante, para su retirada por los servicios de recogida. Se mantendrá en buen estado de limpieza e higiene el cuarto, zona o habitáculo de estancia del controlador. Realizará las rondas de control establecidas por el recinto con verificación mediante marcaje de puntos de control con lector electrónico.

Oficial 1:

Administrativo que ejecuta funciones de confección de facturas, cálculos de estadísticas, cálculos de costes, redacción correspondencia a iniciativa propia, etc, con responsabilidad del buen funcionamiento de las tareas encomendadas.

Oficial 2:

Administrativo subordinado al oficial 1 efectuando operaciones auxiliares de contabilidad, organización archivos y ficheros, correspondencia, ingresos y/o retirada efectivo en entidades bancarias, atención telefónica y atención de personal propio de la empresa.

Auxiliar administrativo:

Se dedica a operaciones elementales administrativas y puramente mecánicas como manejo de fax, recepción llamadas telefónicas, etc.

Recepcionista:

Realiza tareas de recepción con atención telefónica y personal en el centro de trabajo de la empresa o de sus clientes encargándose del control de personas y vehículos a los recintos, manejo de sistemas informáticos para este fin y comprobando el cumplimiento de las normas para el acceso al edificio o locales asignados.

ANEXO B

TABLAS SALARIALES PARA PERSONAL AFECTADO POR ESTE CONVENIO

SALARIOS MÍNIMOS DE CONTRATACIÓN EN COMUNO KÓPTIMO S.L

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL X 12	PAGA EXTRA X 2	TOTAL ANUAL
JEFE SUPERVISIÓN	1100,00	1100,00	15400,00
INSPECTOR	900,00	900,00	12600,00
RESP.EQUIPO	800,00	800,00	11200,00
OFICIAL 1-	1100,00	1000,00	14000,00
OFICIAL 2-	900,00	900,00	12600,00
AUX. ADMTVO.	750,00	750,00	10500,00
CONTROLADOR	680,00	680,00	9520,00
AUXILIAR SERVICIOS	680,00	680,00	9520,00
CONSERJE	680,00	680,00	9520,00
RECEPCIONISTA	680,00	680,00	9520,00

COMPLEMENTOS SALARIALES EN COMUNO KÓPTIMO S.L. DE PUESTO DE TRABAJO

DISPONIBILIDAD/MES	JORNADA NOCTUR./ACTIVIDAD	TRABAJO 24 o 31/12/DÍA	NOCTURNIDAD DÍA/HORAS EXTRAORDINARIA	JORNADAS ESPECIALES/MES	POLIVALENCIA MES	PELIGROSIDAD TOXICIDAD/MES
10%/S. BASE	10% SAL/BASE	25,00 Euros	25%/S. BASE	21%/S. BASE	15%/S. BASE	20%/S. BASE

INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS EN COMUNO KÓPTIMO S.L.

TRANSPORTE / DÍA	DIETA>9h*	DIETA>9h SIN HOTEL CON PERNOCTA*	DIETA>9h CON HOTEL CON PERNOCTA	Km VEHÍCULO PROPIO*
4,55 Euros	26,00 Euros	53,00 Euros	90,00 Euros	0,19 Euros
x Día efectivamente trabajado al menos 4 horas.	*Importes que no sobrepasan los máximos exentos en el Reglamento del IRPF			

OTROS ANEXOS: (Que serán actualizados y modificados cuando se considere necesario, mediante acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria y/o del Comité de Salud y Seguridad)

ANEXO C

NORMATIVA DE RÉGIMEN INTERIOR

ANEXO D

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA EN RR.LL.

ANEXO E

PRENDAS DE TRABAJO Y EPI'S

Jardineros:

EQUIPOS Y MEDIOS DE TRABAJO	VESTUARIO LABORAL
Zapatos de seguridad	Pantalón multibolsillos
Gafas de protección	Camisetas/ Polos
Careta de protección	Jersey con refuerzos
Guantes floculados y de cuero	Chaleco
Mascarillas	Abrigo impermeable con forro
Gafas	Traje impermeable
Auriculares	Gorra
Cascos	
Arnés	
Chalecos reflectantes	
Botas de agua	

Se darán dos uniformes completos en invierno que consta de 2 pantalones, 2 polos, 2 jerséis con refuerzos.

1 chaleco y un abrigo, (según necesidad)

Y dos uniformes en verano, 2 pantalones, 2 camisetas y una gorra

EPI'S (según necesidad)

Personal de mantenimiento:

EQUIPOS Y MEDIOS DE TRABAJO	VESTUARIO LABORAL
Zapatos de seguridad	Pantalón multibolsillos
Guantes de cuero y floculados	Camisetas/Polos
Guantes de acero	Jersey de refuerzos
Careta de protección	Chaleco
Gafas de protección	Abrigo impermeable con forro
Arnés	Gorra
Chalecos reflectantes	
Mascarillas	
Botas de agua.	

Se darán dos uniformes completos en invierno que consta de 2 pantalones, 2 polos, 2 jerséis con refuerzos.

1 chaleco y un abrigo, (según necesidad)

Y dos uniformes en verano, 2 pantalones, 2 camisetas y una gorra

EPI'S (según necesidad)

Auxiliares de servicios (conserjes y control de accesos)

EQUIPOS Y MEDIOS DE TRABAJO	VESTUARIO LABORAL
Guantes de cuero y floculados	Pantalón conserje ó multibolsillos
Mascarillas	Camisas manga larga/corta
Gafas de protección	Polos
Chalecos reflectantes	Jersey pico ó refuerzos
Botas de agua	Cazadora de conserje
	Chaleco
	Abrigo impermeable con forro
	Corbata
	Gorra

Se darán dos uniformes completos en invierno que consta de 2 pantalones, 2 polos o camisas de manga larga, 2 jerséis con refuerzos o de pico, 1 cazadora, 1 corbata.

1 chaleco y un abrigo, (según necesidad)

Y dos uniformes en verano, 2 pantalones de verano, 2 camisetas o camisa manga corta y una gorra

EPI'S (según necesidad) .

Limpiadores

EQUIPOS Y MEDIOS DE TRABAJO	VESTUARIO LABORAL
Guantes floculados	Pantalón tipo pijama y casaca
Guantes de goma	Forro polar
Guantes de algodón	Impermeable
Mascarillas	LIMPIEZAS ESPECIALES:
Gafas de protección	Pantalón multibolsillos
Botas de agua (según necesidad)	Polos/ camisetas
Señalización de suelos mojados	Jersey con refuerzos
Chalecos reflectantes (limpiezas de obra)	Chaleco
Cascos (limpiezas de obra)	Gorra

Se darán dos uniformes completos en invierno, forro polar e impermeable y dos uniformes completos en verano.

Para limpiezas especiales, en invierno 2 pantalones, 2 polos, 2 jerséis y en verano 2 pantalones y 2 camisetas.

1 chaleco y 1 abrigo, (según necesidad).

EPI'S, (según necesidad)

(03/19.022/14)

