I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

5 *RESOLUCIÓN de 28 de noviembre 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 "Proyectos Unificados, Sociedad Anónima" (código número 28100872012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Proyectos Unificados, Sociedad Anónima", suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el 23 de junio de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en los artículos 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 setiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 28 de noviembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

BOCM-20150106-5

CONVENIO COLECTIVO DE PROYECTOS UNIFICADOS S. A. 2014-2019

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo, en cuanto a las partes que lo conciertan, es firmado por la Dirección de PROYECTOS UNIFICADOS S.A y la Representación Legal de los Trabajadores en la misma, obliga y afecta a las relaciones laborales entre la empresa y todos los trabajadores de **PROYECTOS UNIFICADOS** en todos los centros de trabajo de la Empresa ubicados en la Comunidad de Madrid.

ART. 2.- DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.014 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2.019.

ART. 3.- DENUNCIA

El presente convenio colectivo, deberá ser denunciado por cualquiera de las partes, con un plazo mínimo de un mes de antelación al fin de su duración. Una vez la denuncia, el plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo Convenio será de 1 mes.

En el supuesto de que no fuera denunciado por ninguna de las partes en el plazo especificado, el mismo quedará prorrogado de año en año.

ART. 4.- COMPENSACION Y ABOSORCION

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier otra índole de los empleados siempre que las condiciones que se pacten en este Convenio Colectivo no superen a aquellas en cómputo anual y globalmente consideradas.

Al personal existente en la Empresa en el momento de la firma del Convenio Colectivo se le encuadrará en el Marco de Clasificación en el mismo pactado y los que vinieran disfrutando condiciones económicas por encima de lo que establezca el nivel salarial que le corresponda según el Marco de Clasificación conservaran el mismo Salario Base que venían percibiendo. Si algunos de estos empleados vinieran además percibiendo complemento retributivo de antigüedad y / o Plus Convenio, pasarán a percibir un Complemento Personal de Homologación consistente en su cuantía en la suma de lo que vinieran percibiendo por estos dos conceptos, y desapareciendo los mismos. Al Complemento Personal de Homologación resultante se le aplicará los incrementos que correspondan según el Convenio Colectivo, y tendrá el carácter de no compensable ni absorbible. El resto de remuneración percibida por estos empleados se les abonará en la forma de Retribución Complementaria y, en su caso, complemento de puesto, que tendrán el carácter de compensables y absorbibles.

ART. 5.- COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria interpretadora del presente convenio colectivo, integrada por la dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

Esta Comisión se reunirá cuando una de las partes la convoque.

Funciones:

a) Interpretar el Convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.

b) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes.

BOCM-20150106-5

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d) Adaptación o modificación del convenio colectivo durante su vigencia.

e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Ambas partes convienen en poner en conocimiento de la Comisión Paritaria de todas las dudas, discrepancias, y los conflictos que puedan existir a consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la forma reglamentaria prevista. Es preceptivo, antes de la interposición de un Conflicto Colectivo en vía judicial, someter la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

CAPITULO II. RETRIBUCIONES

ART. 6.- SALARIO BASE

El Salario Base pactado para los diferentes años de vigencia de este Convenio Colectivo queda establecido en el Anexo I.

ART.7.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se fijan dos pagas extraordinarias que se percibirán en los meses de julio y diciembre (antes de Navidad), consistentes cada una de ellas en un mes de salario base.

Para el personal existente en la Empresa en el momento de la firma del Convenio Colectivo la paga extra consistirá en un mes de salario base y complemento personal de homologación en el supuesto de empleados que vinieran percibiendo el mismo.

CAPITULO III. TIEMPO DE TRABAJO

ART. 8.- JORNADA Y VACACIONES ANUALES

La duración de la Jornada Ordinaria de Trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Entre el final de la Jornada y el inicio de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, sin más limitaciones que esta en cuanto al número de horas ordinarias de trabajo efectivo diarias, salvo para empleados menores de 18 años que no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

Para todo el personal se fija el periodo de vacaciones en 30 días naturales al año.

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

En el supuesto de que el período 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 hayan originado.

BOCM-20150106-5

CAPITULO IV. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ART. 9.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, 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) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

ART. 10.- EXCEDENCIAS

10.1.- Excedencia voluntaria

El personal que acredite al menos **un año** de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período **no menor a 4 meses** y no superior a **cinco años**.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período **no computará a efectos de antigüedad**.

Dicha excedencia se **solicitará siempre por escrito** con una antelación de al menos **treinta días** a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de **cinco días**.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos **sesenta días** antes de su **finalización**, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en **situación de excedencia** tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en **entidades similares a las comprendidas** por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido **cuatro años** de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

BOCM-20150106-5

10.2.- Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

a) Designación o elección de un cargo público.

b) El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito regional o estatal, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

10.3.- Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares

Excedencia especial por maternidad: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración **no superior a tres años** para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Excedencia cuidado de familiares: También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración **no superior a dos años**, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

CAPITULO V. JUBILACION E IGUALDAD

ART. 11.- JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Ambas partes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible a los instrumentos legales que permitan la jubilación parcial de trabajadores con la sustitución simultánea de trabajadores, a través del contrato de relevo previsto en las normas legales vigentes en esta materia.

Será potestad del empleado acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúna los requisitos legales preceptivos y siendo necesario el mutuo acuerdo entre empresa y empleado.

Art. 12.- POLÍTICA DE IGUALDAD

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.

b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.

c) Clasificación profesional.

d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.

e) Política de formación.

f) Promoción profesional y económica.

BOCM-20150106-5

g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de igualdad, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, durante la vigencia del Convenio se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y conciliación.

CAPITULO VI. MARCO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ART. 13.- GRUPOS PROFESIONALES

El Marco Profesional de la Empresa se articula a través de Grupos Profesionales:

Grupo Profesional I. Se encuentra en este Grupo el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas que requieran estar en posesión de tal título. También se encuentran en este Grupo quienes, estando o no en posesión de alguno de los títulos anteriores, realicen funciones administrativas o de explotación para las que no se requieran los mismos.
Dentro del Grupo se distinguen varias figuras con sus respectivos Niveles retributivos (Anexo I): Titulado Superior, Titulado Medio y Administrativo / Técnico de Explotación.

Grupo Profesional II. Se encuentra en este Grupo el que realice funciones propias de Secretariado o de Recepción. Estas dos figuras cuentan cada una con sus respectivos Niveles retributivos (Anexo I).

CAPITULO VII. SISTEMA DISCIPLINARIO

ART. 14.- CLASES DE FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

ART. 15.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.

2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.

3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

ART. 16.- FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada.

BOCM-20150106-5

ART. 17.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

5. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

6. La simulación comprobada de enfermedad. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa. La embriaguez durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

7. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

ART. 18.- SANCIONES

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo por dos días.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.

c) Cambio de centro de trabajo.

d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C) Faltas muy graves:

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

b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.

c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.

BOCM-20150106-5

d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.

e) Despido.

ART. 19.- RÉGIMEN SANCIONADOR

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de Delegado Sindical.

3. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación.

4. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

CAPITULO VIII. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO

ART. 20.- SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará se estará a lo que dispone el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el real Decreto – Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral o Ley que convalide el Real Decreto.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

En lo no contemplado por este Convenio Colectivo se estará a lo que en cada momento establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral. Se pacta expresamente la no aplicación del Laudo Arbitral de Transporte de Viajeros por Carretera de 24 de noviembre de 2.000.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

A la Empresa sólo resultará de aplicación la subrogación empresarial única y exclusivamente en el supuesto que prevé el Estatuto de los Trabajadores y si así lo prevé un Pliego de Condiciones, no resultando de aplicación por el sólo hecho de que así lo estableciera un Convenio o Acuerdo Colectivo de ámbito superior a éste Convenio.

DISPOSICION FINAL

El presente convenio, entrará en vigor el día de su firma, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial.

BOCM-20150106-5

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2014 - 2019

Niveles Salariales	Salario Mensual	Salario Anual (14 pagas)
Grupo Profesional I		
Titulado Superior	1.065,17	14.912,38
Titulado Medio	972,78	13.618,92
Administrativo o Técnico Explotación	885,72	12.400,08
Grupo Profesional II		
Secretaria	821,43	11.500,02
Recepcionista	714,29	10.000,06

Apoderado: Carlos Huesa Jiménez.

Representación de los Trabajadores: Ángel Hernández Fernández.

(03/37.423/14)

BOCM-20150106-5