

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 22 de diciembre 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 “Gestiona Desarrollo de Servicios Integrales, Sociedad Limitada” (código número 28100902012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Gestiona Desarrollo de Servicios Integrales, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 27 de junio de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 22 de diciembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Capítulo I

Disposiciones generales

El presente convenio se suscribe de una parte por la representación de los trabajadores y de otra por la representación empresarial de “Gestiona Desarrollo de Servicios Integrales, Sociedad Limitada”.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimidad y capacidad suficiente para suscribir el presente Convenio.

1. *Ámbito personal*

Se regirán por el presente convenio colectivo todos los trabajadores que presten servicio en la empresa “Gestiona Desarrollo de Servicios Integrales, Sociedad Limitada”, a excepción del personal directivo, entendiéndose como tal los directores de zona, directores de departamento y gerente.

Incluyendo dentro del ámbito de aplicación:

- Personal técnico.
- Personal administrativo.
- Encargados/supervisores.
- Personal obrero.

Se excluirán de la aplicación de este convenio aquel personal adscrito a servicios de licitación pública donde quede establecido en los Pliegos de Prescripciones la obligatoriedad de aplicación de un determinado convenio o aquellos otros provenientes de una subrogación ante una concesión de un servicio público donde exista obligación de la misma por Convenio o Pliegos Técnicos.

2. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid.

3. *Ámbito funcional*

Estarán incluidas en el ámbito de aplicación aquellas actividades propias de actividad de la empresa, en particular los servicios de mantenimiento, limpieza, jardinería, atención al cliente, reformas, realización de instalaciones, servicios auxiliares y en general cualquier actividad que pudiera prestar la empresa.

4. *Ámbito temporal*

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de julio de 2013.

La duración de este Convenio se establece por un período de cinco años, es decir, hasta el 30 de junio del año del año 2018.

Para el caso de que el Convenio no fuera denunciado por alguna de las partes que lo suscriben en los términos expuestos, se considerará prorrogado tácita e íntegramente de año en año, revisándose en tal caso solo los conceptos económicos en base a la misma fórmula especificada para el último año de vigencia de este Convenio.

5. *Forma, plazo y procedimiento de denuncia del convenio*

Bastará la comunicación escrita por alguna de las partes solicitando recibí de la misma para la denuncia del convenio.

Será obligatoria la comunicación con una antelación de tres meses antes del vencimiento del convenio o de cualquiera de las prórrogas.

6. *Plazo máximo de inicio de las negociaciones para la celebración de próximos convenios*

En el plazo de un mes, desde el momento en que se haya notificado la denuncia del Convenio Colectivo, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones en el plazo máximo de quince días desde la fecha de constitución de la Comisión.

Si transcurridos doce meses desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, no hubieren las partes negociadoras alcanzado un acuerdo, el presente Con-

venio Colectivo se entenderá prorrogado, revisándose en tal caso solo los conceptos económicos en base a la misma fórmula especificada para el último año de vigencia de este convenio, hasta la definitiva conclusión de un acuerdo.

7. Poder de dirección y nuevas tecnologías

La Empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado de cualquiera de los recursos informáticos puestos por el Empleador a su disposición (acceso a internet, correo electrónico, ordenador, teléfono, etc), la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoria en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.

La organización del trabajo será responsabilidad única del Órgano de Dirección de la Empresa que tienen como finalidad unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en ella.

En concreto:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo con arreglo a la legislación vigente.
- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas necesarias en cada momento, que sean propias de su grupo profesional.
- c) La determinación de la formación necesaria y acreditaciones mínimas para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.
- d) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima utilización y seguridad de los servicios propios de la actividad.
- e) La exigencia de la atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas enseres, útiles y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos a la Empresa, a sus clientes y a terceros.
- f) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa típicos de la actividad, estableciendo los cambios de puesto de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio y lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.
- g) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

Capítulo II

Categorías profesionales y contratación

8. Sistema de clasificación profesional y grupos profesionales

Se establecen cuatro grupos profesionales conformados de acuerdo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversos puestos de trabajo:

Grupo 1. Personal Técnico:

- Gestor.
- Técnico de estudios.
- Licenciado.
- Diplomado.
- Técnico ayudante.
- Auxiliar técnico.
- Comercial.
- Aprendiz.

Grupo 2. Personal administrativo:

- Oficial de 1.^a administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Aprendiz.

Grupo 3. Personal encargado:

- Encargado.
- Jefe de equipo.
- Aprendiz.

Grupo 4. Personal operario:

- Oficial 1.^a mantenimiento.
- Oficial 2.^a mantenimiento.
- Oficial 3.^a mantenimiento.
- Peón de mantenimiento.
- Oficial 1.^a.
- Oficial 2.^a.
- Oficial 3.^a.
- Peón.
- Cocinero.
- Auxiliar de cocina.
- Auxiliar de comedor.
- Socorrista.
- Animador deportivo.
- Auxiliar de control/controlador.
- Conserje.
- Ordenanza.
- Conductor/repartidor.
- Auxiliar de mudanzas.
- Azafato/a.
- Taquillero/cajero.
- Cobrador.
- Asistente social.
- Auxiliar de marinería y Puertos.
- Maestro jardinero.
- Oficial de 1.^a jardinería.
- Auxiliar de jardinería.
- Limpiador.
- Limpiador conductor.
- Especialista.
- Telefonista/teleoperador.
- Personal de servicios auxiliares.
- Aprendiz.

En virtud del artículo 39 del ET la Empresa podrá encomendar a su personal indistintas funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

Contratos en prácticas: la retribución de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad será la siguiente:

- Primer año: 75 por 100 del salario de su categoría.
- Segundo año: 92 por 100 del salario de su categoría.

Siempre y cuando este sea superior al salario mínimo interprofesional, de lo contrario prevalecerá este último.

La Dirección de la Empresa, podrá destinar a los trabajadores a los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello y dicha movilidad se realice dentro del mismo grupo profesional, no teniendo, por tanto, dicho cambio de funciones consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Esta modificación se comunicará por escrito al trabajador afectado exponiendo los motivos de la misma. En caso de esta movilidad funcional, se respetará al trabajador la retribución de origen, a excepción de todos aquellos complementos referidos al puesto de trabajo.

Cada uno de los grupos profesionales contará con la categoría de aprendiz.

9. Empleo y contratación

La contratación de los trabajadores podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquella de las modalidades legales que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la Empresa.

No obstante en el ámbito de aplicación de Convenio ambas partes convienen en que los contratos temporales celebrados por acumulación de tareas descritos en el artículo 15.b) del ET podrán realizarse por un máximo de 6 meses en un período de 12 meses.

10. Período de prueba empleo y contratación

El período de prueba tendrá una duración máxima de 6 meses para el grupo profesional de técnicos titulados y de 2 para el resto de trabajadores, salvo lo que pueda establecerse por modalidades de contratación especiales. Durante este período tanto el trabajador como la Empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato surtirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados de forma efectiva y directa para la Empresa en la antigüedad del trabajador.

11. Ceses voluntarios

El trabajador con contrato superior a un año (1 año) que se proponga cesar voluntariamente en la Empresa, habrán de comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma, con una antelación de quince días (15 días) a la fecha de dicho cese. El incumplimiento de dicho preaviso, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso. Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año (1 año), salvo contratos de interinidad, despidos u otras causas similares.

Capítulo III

Jornada anual, vacaciones y permisos

12. Jornada anual

La jornada máxima ordinaria de trabajo será computada anualmente y, en concreto, será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Por norma general la jornada mensual se computará como 160 horas, lo que representa 480 horas efectivas de trabajo al trimestre.

Se considerará como tiempo efectivo de trabajo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, a estos efectos se excluye expresamente del cómputo de la jornada el tiempo de descanso dedicado al bocadillo.

Se entiende por distribución irregular de la jornada aquella que sea programada por encima o por debajo de la jornada ordinaria.

Se acuerda que como máximo el 20 por 100 de la jornada de trabajo anual podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año para prolongar o reducir la jornada ordinaria de trabajo.

Como norma general, la distribución irregular se programará coincidiendo con la publicación de los cuadrantes mensuales, salvo en aquellos casos en que no sea posible por circunstancias organizativas o productivas sobrevenidas.

Se respetará el descanso entre jornadas que disponga la legislación vigente.

Respecto de los trabajadores/as a tiempo completo, el número mínimo de horas de presencia cuando sean llamados a trabajar en virtud del uso de esta facultad empresarial de distribuir irregularmente la jornada, será de cuatro diarias, y el máximo será de diez horas diarias. Podría ampliarse a 12-14 mediante acuerdo con los representantes.

En relación con los trabajadores/as a tiempo parcial, el número mínimo de horas de presencia, cuando sean llamados a trabajar en virtud del uso de esta facultad empresarial de distribuir irregularmente la jornada, no será inferior a tres horas de su jornada diaria, y el máximo será de ocho horas diarias. No siendo posible acudir a esta figura afectando a días que estén programados como de descanso por vacaciones, por días libres o por recuperaciones concedidas.

En cuanto a la compensación de las horas trabajadas en caso de haberse prolongado la jornada ordinaria será posible la acumulación en días completos. Como norma general la compensación debe realizarse dentro de los tres meses siguientes a la realización de las horas.

No se aplicará la distribución irregular de la jornada a los trabajadores con reducción de jornada que se haya acordado por circunstancias personales del trabajador. Concretamente por guarda legal o cuidado directo de un familiar; lactancia o parto prematuro o nacimiento de hijo que deba permanecer hospitalizados tras el parto; más aquellas otras que pudieran derivar de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Para el cálculo del cómputo anual se considera a efectos de bajas de IT y AT la jornada de 8 horas, a excepción de que expresamente por la tipología del servicio exista distribución irregular de la jornada de trabajo diferenciándose claramente una temporada pico y temporada valle, en tal caso se computará a efectos del cómputo la jornada que le hubiera correspondido realizar según cuadrante.

12.1. Descanso semanal: Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido, acumulable según necesidades del servicio por períodos de hasta 14 días, que no necesariamente comprenderá la tarde del sábado o mañana del lunes y el domingo.

13. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la Empresa.

Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores primando en todo caso las necesidades del cliente.

En cada servicio o unidad productiva y siempre que las necesidades del cliente así lo requieran, se evitará la coincidencia de dos o más trabajadores en un mismo período de disfrute de vacaciones. También se tendrá en cuenta este criterio cuando por exigencias del cliente sea obligatorio la sustitución del personal durante el período vacacional posibilitando con ello la contratación más estable de personal interino.

En los casos en los que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante un determinado período, sus vacaciones deberán coincidir necesariamente con las fechas en la que se produzca dicho cierre.

Las colisiones que puedan producirse sobre el período de vacaciones entre dos o más empleados del mismo centro de trabajo que desempeñen análogo puesto se resolverán en atención al siguiente esquema:

1. Tendrá preferencia si tiene hijos en edad escolar y el período vacacional elegido corresponde a período vacacional escolar.
2. Ante igualdad de condición se considerará que prima el de mayor antigüedad en la Empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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.

14. Permisos retribuidos

Se estará a lo dispuestos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores para el disfrute de los permisos retribuidos.

En todo caso se considera ampliable a las parejas de hecho registradas oficialmente aquellos permisos retribuidos que pudieran ser disfrutados en el caso de matrimonio.

También se otorgarán los mismos derechos en consideración de permisos retribuidos cuando se trate de hijos no propios pertenecientes a la pareja de hecho aunque legalmente no aparezca como tutor/a de los mismos.

15. *Permisos no retribuidos*

Los trabajadores tendrán derecho de permiso siendo este no retribuido con la conveniente justificación del mismo por el tiempo mínimo necesario para:

- La concurrencia a exámenes.
- Para la asistencia a consulta del médico de cabecera cuando no lleve implícito la baja laboral.

En todo caso deberá ser justificado a su superior jerárquico con al menos 48 horas a la solicitud del mismo.

Capítulo IV

Sistema retributivo

16. *Régimen retributivo*

16.1. Salario base: El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Será distribuido en 12 pagas iguales. El importe será el reflejado en la tabla anexa.

16.2. Premio asistencia: El importe de este plus queda reflejado en la tabla anexa en función de los grupos profesionales. Es un concepto cotizable.

Se cobrará por mes completo en el que no haya existido falta al trabajo, se excluyen para el cómputo los permisos retribuidos y los accidentes laborales.

Será distribuido en 11 pagas iguales.

16.3. Plus de productividad anual: Dada la especial incidencia del absentismo en la rentabilidad de los contratos de servicios se pretende hacer partícipe de la misma a aquellos trabajadores que con su escaso absentismo hayan contribuido a mejorar la productividad.

Se devengará de enero a diciembre y se cobrará en una sola mensualidad en la nómina del mes de enero del año siguiente.

El importe será el reflejado en la tabla anexa, en función de las faltas de asistencia tanto si no son justificadas como si lo fueran, que se produzcan a lo largo del año de devengo.

En el caso de haber tenido entre 1 o 2 faltas de asistencia justificadas o no, se cobrará el 75 por 100.

En el caso de haber tenido 3 o 4 faltas de asistencia justificadas o no, se cobrará el 50 por 100.

En el caso de haber tenido 5, 6 o 7 faltas de asistencia justificadas o no, se cobrará el 25 por 100.

Con más de 7 faltas de asistencia tanto justificadas como sin justificar, no se percibirá este plus.

Se excluye del cómputo de las faltas justificadas las enfermedades con hospitalización, los accidentes de trabajo y los permisos retribuidos.

Aquella persona con 1 o más faltas de asistencia injustificadas y que además haya sido amonestado por escrito por dicho hecho, no percibirá este plus.

16.4. Plus de transporte: Como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, teniendo en cuenta que los trabajos predominantemente se desarrollarán en lugares de acceso complicado y mucho tráfico, se establecerá el pago de un plus de transporte a los empleados de la Empresa. Dicho plus se dejará de percibir por el empleado los días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier motivo justificado o injustificado. Por tanto, el cómputo anual de dicho plus se devengará por 11 meses y se descontarán los días de ausencia.

La forma de proceder para el descuento será la de dividir el plus por 30 con independencia de los días del mes, lo que resulte se multiplicará por los días de no asistencia computando por días naturales.

El correspondiente al año 2013 aparecerá reflejado en el Anexo I.

16.5. Plus de nocturnidad: Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la no-

che y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad, por cada hora efectivamente trabajada dentro del mencionado horario.

El importe de dicho plus será el resultante de aplicar el 20 por 100 al valor de la hora ordinaria considerando únicamente el salario base, entendiendo como tal:

$$\frac{\text{Salario base año} + \text{Plus asistencia anual} + \text{Plus productividad anual}}{\text{Jornada anual (1.800 horas)}}$$

16.6. Plus de Puesto de Trabajo: Mediante este plus se retribuirán las especiales características de determinados puestos de trabajo, cuando así se acuerde por pacto individual. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las especiales y específicas condiciones que dieron lugar a su devengo o cuando el trabajador deje el puesto de trabajo que lo lleva asociado. Su cuantía será fijada y revisada por pacto individual y se cobrará en 12 pagas.

16.7. Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre. Ambas de devengo semestral.

Cada una de ellas será igual al salario base, según aparece en el Anexo de tablas salariales.

16.8. Horas extraordinarias: Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, cuando sea necesario para la continuidad de los trabajos fuera de la jornada habitual preferiblemente serán compensados por tiempos de descanso en el transcurso de los 90 días siguientes (a razón de 1,20 horas normales por cada hora realizada) si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a los requerimientos del cliente.

Así pues, quedan permitidas las horas extraordinarias habituales en la medida en que estas horas se consideren necesarias. Su compensación económica, de no haber sido compensadas por tiempo de descanso, se realizará según los importes resultante de aplicar la siguiente fórmula: Se realizará según los importes indicados para 2013 en la tabla salarial adjunta.

$$\frac{(\text{Salario base año} + \text{Paga extra verano} + \text{Paga extra Navidad}) \times 1, \text{mj}2}{\text{Jornada anual (1.800 horas)}}$$

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que en el cómputo mensual excedan de 160 y no hayan sido compensadas o pretendan serlo por mayor tiempo de descanso.

16.9. Revisión salarial: Durante la vigencia de este convenio se realizará una revisión salarial anual consistente en aplicar una subida del 85 por 100 del IPC real a diciembre de cada año.

Esta revisión se aplicará sobre todos los conceptos retributivos establecidos en el convenio.

Capítulo V

Prestaciones sociales

17. *Ayuda a hijos discapacitados*

Gestiona abonará en la nómina de los trabajadores con hijos discapacitados un importe mensual de 30 euros mensuales en 12 pagas. Para acceder a esta ayuda deberá presentar el certificado de discapacidad de más del 33 por 100 sellado por un órgano competente en la materia.

18. *Seguro colectivo de accidentes*

Gestiona suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos los trabajadores de la Empresa que tendrá las siguientes coberturas:

- Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 12.000,00 euros.

- Incapacidad permanente total o absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional: 12.000,00 euros.
- Muerte por otras causas: 3.000,00 euros.

Capítulo VI

Movilidad geográfica y funcional

19. *Movilidad geográfica/desplazamientos, movilidad funcional y modificación de las condiciones de trabajo*

19.1. Movilidad geográfica/desplazamientos: Dentro de la modificación del lugar de prestación de los servicios se diferencia entre aquella que no suponga un cambio de residencia al empleado y la que supone un cambio de residencia.

Cuando existan discrepancias se considerará el límite de 80 km del centro de trabajo habitual como punto de inflexión entre una modificación débil o una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

Las movilidades geográficas denominadas débiles no serán consideradas modificaciones sustanciales ya sean por un plazo breve de tiempo o definitivamente y entran dentro del poder de organización normal de la Empresa, no dando lugar a indemnización de gastos al trabajador.

19.2. Desplazamientos: Las modificaciones de centro de trabajo cuando suponga distancias superiores a los 80 km se diferenciarán entre aquellas que la previsión de la duración no sea superior a 9 meses, en tal caso estamos ante el supuesto de desplazamiento y dará lugar a una dieta en el caso que no pueda pernoctar en su vivienda habitual o de media dieta en el caso de que sí pueda pernoctar en su residencia habitual. El importe de dicha dieta o media dieta se percibirá por día desplazado.

Los importes aparecen en el Anexo I.

19.3. Traslado: Cuando la modificación del centro de trabajo sea permanente y exija cambio de residencia habitual estamos ante un traslado. En tal caso para resarcir los posibles gastos derivados de esta situación la Empresa indemnizará al trabajador durante los siguientes 24 meses con las siguientes cantidades:

- El primer año con el 30 por 100 del salario base marcado en las tablas de salario para su categoría profesional. A petición del trabajador dicha cantidad se prorrateará mensualmente.
- El segundo año con el 20 por 100 del salario base marcado en las tablas de salario para su categoría profesional. A petición del trabajador dicha cantidad se prorrateará mensualmente.

19.4. Movilidad funcional: En lo referente a movilidad funcional la Empresa estará a lo dispuesto en el artículo 39 del ET y en virtud de lo anterior la Empresa podrá encomendar a su personal cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados. La Dirección de la Empresa, podrá destinar a los trabajadores a los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello y dicha movilidad se realice dentro del mismo grupo profesional, no teniendo, por tanto, dicho cambio de funciones, consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Esta modificación se comunicará por escrito al trabajador afectado exponiendo los motivos de la misma, así como al representante de los trabajadores. En caso de esta movilidad funcional, se respetará al trabajador la retribución de origen, a excepción de todos aquellos complementos referidos al puesto de trabajo.

Capítulo VII

Conciliación laboral y promoción profesional

20. *Conciliación de la vida laboral y familiar*

- a) Los empleados, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- b) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el caso 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 disfrutadas ininterrumpidamente con posterioridad al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad de dicho período, o en su caso, de la parte que reste de período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse al puesto de trabajo.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor, en los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercitado por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho, podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso de nacimiento por hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finaliza la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar al Empresario con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, con aproximadamente un mes de antelación de la fecha probable del parto, y nunca con un plazo inferior al de 15 días de preaviso so pena de tener que retrasar el ejercicio de dicho derecho hasta que se produzca el cumplimiento de dicho plazo.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido. La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de un 50 por 100, previo acuerdo entre Empresa y trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

- c) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, a un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- d) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe otra actividad retribuida. Esta reducción de jornada es un derecho individual de trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen el este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio por razones de funcionamiento de la Empresa.

21. *Medidas de promoción de la igualdad de género*

Ambas partes coinciden en que es necesario realizar medidas que promuevan la igualdad de género, especialmente en aquellos sectores más masculinizados.

Para ello se incidirá por parte de la Empresa en los siguientes aspectos:

- Reclutamiento de personal:
 1. Sensibilizar y orientar a las personas intervinientes en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades para evitar desigualdades.
 2. Captar mayor número de candidaturas femeninas en los procesos de reclutamiento y selección.
 3. Adecuar los procesos de reclutamiento y selección respetando el principio de igualdad de oportunidades.
 4. Evitar todo tipo de desigualdades por razón de sexo en los procesos de reclutamiento y selección.
 5. Promover la contratación de mujeres.
- Promoción:
 6. Informar sobre los procesos de promoción que se realizan en la empresa en igualdad de oportunidades.
 7. Promover acciones de detección de mujeres con potencial y establecimiento de procedimientos de evaluación objetiva.
 8. Fomentar medidas directas para la promoción de mujeres.
 9. Orientar la carrera profesional de las mujeres de la empresa para eliminar los obstáculos y dificultades que encuentran las mujeres en el mundo laboral.
- Salud:
 10. Mejorar los métodos de trabajo y entorno ergonómico.
 11. Sensibilizar a la plantilla de la empresa en el área de salud laboral para conseguir una buena prevención de enfermedades o lesiones propias del puesto de trabajo.
 12. Poner en marcha acciones propias de prevención de riesgos laborales específicos de las mujeres.
 13. Fomentar acciones para la prevención del acoso sexual.

22. *Promoción profesional*

En todo caso la promoción dentro de la empresa se realizará conforme a criterios de formación, méritos, experiencia y antigüedad, erradicando cualquier discriminación en función de género.

Capítulo VIII

Suspensión y extinción de la relaciones laborales

23. *Suspensión de las relaciones laborales*

En lo referente a las suspensiones de los contratos de trabajo se estará a lo dispuesto en los artículos 47 y 48 del ET.

24. *Extinción de las relaciones laborales*

En lo referente a las extinciones de las relaciones laborales se estará a lo dispuesto en los artículos 49 a 56 del ET.

Capítulo IX

Salud laboral

25. *Salud Laboral*

La Empresa se compromete al desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa vigente sobre la materia.

Empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones del trabajo y examinar la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

En el caso de que se detectaran por la Empresa situaciones de peligro que pudieran poner en riesgo la integridad física de los trabajadores, esta adoptará con carácter urgente y con información a la representación de los trabajadores, todo tipo de medidas que remedien inmediatamente dicha situación.

25.1. Obligaciones de los empresarios en materia de prevención de riesgos: La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Tener en cuenta la evolución técnica.
- e) La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- f) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- g) Dar la debida formación en Prevención de Riesgos Laborales, haciendo especial hincapié en la impartida a los Mandos, de cara a promover la mayor integración de la Prevención en toda la estructura de la empresa.

Dicha formación se programará dentro del Plan de Prevención y habrá de constar de una parte teórica y otra práctica, realizada en el puesto de trabajo.

25.2. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos: Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del Empresario.

Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del Empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por el Empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

25.3. Vigilancia de la salud: La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tal efecto y para llevar a cabo las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, se realizará todos los años un reconocimiento médico y las pruebas que se estimen necesarias en relación y proporción al riesgo.

Aquellos trabajadores que no quieran realizar el reconocimiento médico periódico están obligados presentar su carta de renuncia voluntaria del mismo.

Por razones de seguridad se considera obligatorio el reconocimiento médico periódico de los siguientes puestos de trabajo: conductor y auxiliar de marinería; no siendo renunciable por parte del trabajador.

Cuando un trabajador se reincorpore de una baja de larga duración y consideramos como tal aquella de más de seis meses de duración la Empresa podrá solicitar que acuda a someterse a un reconocimiento médico para valorar su aptitud para el puesto de trabajo así como posibles restricciones al mismo. Este reconocimiento médico será de obligado cumplimiento para el trabajador.

Si para llevar a cabo dicha vigilancia de la salud se tuvieran que aplicar protocolos médicos específicos, estos serán puntualmente informados a la representación de los trabajadores.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán comunicados a los trabajadores afectados y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal, se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo dichos reconocimientos, sin que puedan facilitarse al Empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

No obstante, el Empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven 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 puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Capítulo X

Derechos sindicales

26. *Derechos sindicales*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991 sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores, así como a lo establecido en el artículo 61 y siguientes del ET sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores; con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa los representantes tendrán entre otros los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión, o extinción por razones económicas, técnicos organizativas o de producción.
- b) Prioridad de permanencia en su centro de trabajo en los casos de traslado o desplazamiento.

Los miembros del comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de un crédito horario mensual retribuido como trabajo efectivo según se establece en el artículo 68 del ET que se tendrá que establecer en función del número de trabajadores del centro de trabajo.

Deberán notificar a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas hábiles el uso de dichas horas.

Dichas horas podrán ser cedidas total o parcialmente a uno o varios de ellos.

Capítulo XI

Régimen disciplinario

27. *Régimen disciplinario*

El Personal acogido al presente Convenio podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este capítulo, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Las infracciones o faltas cometidas por el Personal, derivadas de incumplimientos contractuales, se clasifican en leves, graves o muy graves.

27.1. Faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación; así como el no cumplimentar cada día los controles de entrada/salida que se establezcan.
- b) Negligencia o descuido durante el cumplimiento de su trabajo y en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios que ocasionen perjuicios leves.
- c) No atender correctamente a los usuarios de los servicios, clientes, superiores, compañeros, subordinados y público en general, con la debida diligencia y corrección, siempre que no lleve implícito falta de respeto.

- d) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- e) El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
- f) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- g) Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.
- h) No entregar los partes de baja, los de confirmación de la misma y partes de alta transcurridas 72 horas después de agotado el plazo desde su emisión. Si dicho plazo de 72 horas citadas se supera en 48 horas más la falta será considerada como grave.
- i) El incumplimiento reiterado de la obligación de cumplimentar los partes de trabajo o cualquier otro documento de control de actividad que establezca la Empresa; a estos efectos se considera que existe reiteración cuando se desatienda la cumplimentación de dichos documentos más de tres veces en un mes o 5 en dos meses.

27.2. Faltas graves:

- a) Acumular tres faltas leves en un período de dos meses.
- b) De cuatro a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la correspondiente justificación.
- c) La ausencia al trabajo no justificada de dos a cuatro días en un período de dos meses.
- d) Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando de ello se deriven consecuencias negativas para la empresa, cliente o usuario.
- e) Desobediencia o indisciplina en el cumplimiento de las instrucciones de la Dirección o Superiores, dictadas en el cumplimiento regular de sus funciones.
- f) Desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo, si se falta al respeto o media perjuicio notorio.
- g) Utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa.
- h) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de jornada/horario, o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada/horario de trabajo.
- i) Alegar motivos falsos para conseguir permisos de trabajo.
- j) La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.
- k) Incumplimiento reiterado de la obligación de cumplimentar los partes de trabajo o cualesquiera otro documento de control de actividad que establezca la Empresa; a estos efectos, se considerará que existe reiteración cuando se desatienda la cumplimentación de dichos documentos más de 6 veces en un mes o 10 en dos meses.
- l) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- m) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- n) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- o) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- p) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- q) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
- r) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- s) La no presentación de la documentación requerida por la empresa en el ámbito de la titulación, formación, habilitaciones, carnets profesionales y cualquier otro documento que se considerase necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

27.3. Faltas muy graves:

- a) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el plazo de un año.
- b) Más de diez faltas de puntualidad sin justificación durante un mes.

- c) La ausencia al trabajo de cinco o más días sin justificación durante un período de seis meses.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo
- e) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- f) Falseamiento intencionado de datos e información del servicio.
- g) Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave o violación del respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los superiores, compañeros, subordinados y el público en general, causantes de muy graves perjuicios.
- h) El acoso moral y/o sexual.
- i) Incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.
- j) Simulación de enfermedad o accidentes que acarreen una incapacidad laboral, y/o realización de trabajos en dicha situación por cuenta propia o ajena. Así mismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión fraudulenta del trabajador realizada para prolongar la baja por incapacidad temporal.
- k) Abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- l) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- m) La embriaguez o toxicomanía, aun cuando no sea reiterada si de ella se puede derivar un accidente laboral.
- n) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- o) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- p) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes

27.4. Sanciones:

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:
 - a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; imposibilidad para el ascenso hasta 3 años.
 - c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.
2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Capítulo XII

Comisión paritaria y resolución de conflictos

28. *Comisión Paritaria*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Se constituirá la Comisión Mixta en el plazo de los 2 meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por el representante legal de los trabajadores vigente en cada momento e igualmente con un representante de la Empresa quien actuará como secretario.

En el caso de que aumente el número de representantes en la empresa, esta comisión podrá aumentar su número hasta un máximo de 3 representantes por cada una de las partes.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, con derecho a voz pero no voto.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 7 días, siendo válida la comunicación on-line, a instancia de cualquiera de las partes, previa convocatoria de cualquier de los componentes, mediante comunicación escrita, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

La Comisión Paritaria tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio colectivo.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

29. *Solución extrajudicial de conflictos*

Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos: En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación, aplicación y vigencia de alguno de los artículos del Convenio o normas aplicables en la Empresa, en relación a cualquier conflicto colectivo, o en caso de falta de acuerdo por agotamiento del plazo para la negociación de un nuevo Convenio, ambas partes se someterán al Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid cuyo Anexo establece:

“Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento”.

En Madrid, a 30 de junio de 2013.—En representación de la empresa, Antonio Conejero Anguita.—En representación de los trabajadores, Igor García Roncero.

ANEXO I

AÑO 2013	SALARIO BASE	PREMIO ABSENTISMO	PLUS TRANSPORTE	PLUS PRODUCTIVIDAD	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
GRUPO 1. PERSONAL TÉCNICO							
Gestor	850	60	100	600	850	850	14.320,00
Técnico de estudios	850	60	100	600	850	850	14.320,00
Licenciado	850	60	100	600	850	850	14.320,00
Diplomado	850	60	90	600	850	850	14.210,00
Técnico ayudante	750	60	80	600	750	750	12.700,00
Auxiliar técnico	700	60	70	600	700	700	11.890,00
Comercial	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
– Aprendiz	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
GRUPO 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Oficial de 1ª administrativo	710	60	80	600	710	710	12.140,00
Auxiliar administrativo	645,3	60	80	600	645,3	645,3	11.234,20
– Aprendiz	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
GRUPO 3. PERSONAL ENCARGADO							
Encargado	800	60	80	600	800	800	13.400,00
Jefe de equipo	750	60	80	600	750	750	12.700,00
– Aprendiz	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
GRUPO 4. PERSONAL OPERARIO							
Oficial 1ª mantenimiento	700	60	60	600	700	700	11.780,00
Oficial 2ª mantenimiento	680	60	60	600	680	680	11.500,00
Oficial 3ª mantenimiento	660	60	60	600	650	650	11.200,00
Peón de mantenimiento	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Oficial 1ª	700	60	60	600	700	700	11.780,00
Oficial 2ª	680	60	60	600	680	680	11.500,00
Oficial 3ª	660	60	60	600	650	650	11.200,00
Peón	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Cocinero	700	60	60	600	700	700	11.780,00
Auxiliar de cocina	660	60	60	600	650	650	11.200,00
Auxiliar de comedor	660	60	60	600	650	650	11.200,00
Socorrista	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Animador deportivo	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Auxiliar de control/controlador	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Conserje	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Ordenanza	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Conductor/repartidor	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Auxiliar mudanzas	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Azafato/a	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Taquillero/Cajero	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Cobrador	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Asistente social	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Auxiliar de marinería y Puertos	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Maestro jardinero	710	60	60	600	710	710	11.920,00
Oficial de 1ª jardinería	700	60	60	600	700	700	11.780,00
Auxiliar de jardinería	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Limpiador	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Limpiador - conductor	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Especialista	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Telefonista/Teleoperador	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
Personal de servicios auxiliares	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20
– Aprendiz	645,3	60	60	600	645,3	645,3	11.014,20

MEDIA DIETA	10
DIETA	30

	MES	AÑO
AYUDA A HIJOS DISCAPACITADOS	30	360

(03/957/15)

