

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2015, 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 “Safely Facilites Services, Sociedad Limitada” (código número 28100942012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Safely Facilites Services, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de septiembre de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. 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 29 de enero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “SAFELY FACILITES SERVICES, SOCIEDAD LIMITADA”

Artículo preliminar. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa “Safely Facilites Services, Sociedad Limitada”, y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Dicho Convenio ha sido negociado entre la Dirección de la Empresa “Safely Facilites Services, Sociedad Limitada”, y en representación de los trabajadores, la Delegada de Personal doña Mónica Andrea Arias Cano; mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos, se establecen las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones de trabajo entre empresa y trabajadores.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Art. 1. *Ámbito funcional (objeto)*.—El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a la Empresa “Safely Facilites Services” cuyos centros de trabajo se circunscriben a la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Publicación y unidad de contenido*.—A partir de la fecha de vigencia del presente Convenio se dará al mismo la debida publicidad, y serán de plena aplicación todas sus cláusulas sin ninguna excepción, en sustitución de todas las existentes en Convenios anteriores.

Art. 3. *Ámbito personal*.—Se regirán por el presente Convenio las/los trabajadoras/es que presten sus servicios en la empresa.

Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de las/los trabajadoras/es.

Art. 4. *Ámbito territorial*.—El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la Comunidad de Madrid.

Art. 5. *Ámbito temporal y denuncia*.—Independientemente, de la fecha de la firma del presente Convenio su eficacia será de 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2019.

Una vez transcurrido el plazo señalado, este Convenio quedará renovado tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no mediase la denuncia del mismo, por alguna de las dos partes, con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de expiración del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

Se acuerda una actualización de todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio equivalente al incremento del PIB a 31 de diciembre del año anterior, estableciéndose un incremento máximo del 3 por 100 para el conjunto del período de vigencia del presente convenio.

Art. 6. *Compensaciones y absorciones*.—Las retribuciones establecidas en el presente convenio serán compensables hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias viniese abonando “Safely Facilites Services, Sociedad Limitada”, cualquiera que sea el motivo, la denominación y forma de dichas mejoras y retribuciones.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible.

Art. 8. *Seguimiento e interpretación del convenio*.—El seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo lo realizará la Comisión Paritaria a que se refiere el Título IX del mismo.

En caso de desacuerdo, ambas partes acuerdan someterse a la decisión del Instituto para la solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad de Madrid, con carácter previo a la vía jurisdiccional laboral.

TÍTULO II

Contratación

Art. 9. *Período de prueba*.—El período de prueba para los contratos temporales de hasta 12 meses de duración será de 10 días efectivos de trabajo, ya que se puede dar el caso en que trabaje solo uno o dos días en semana y pueden ser insuficientes para valorar la valía del personal. Para el resto de los contratos el período de prueba será de tres meses, con

un mínimo de 21 días efectivos trabajados de forma que si no se cumpliese este requisito el período de prueba se extenderá hasta cumplir con dicho mínimo.

Art. 10. *Contrato para la formación.*—Este contrato se regirá en lo señalado en las disposiciones de carácter estatal, vigentes en cada momento.

Art. 11. *Contrato en prácticas.*—Este contrato se regirá en lo señalado en las disposiciones de carácter estatal, vigentes en cada momento.

Art. 12. *Norma común.*—En general, la contratación deberá obedecer a las causas objetivas del puesto de trabajo.

Art. 13. *Contrato de obra o servicio determinado.*—De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.a) del Estatuto de las/los trabajadoras/es y sin perjuicio de otros trabajos o tareas, este tipo de contrato podrá celebrarse con motivo de:

- a) Ferias y eventos: Debiendo el/la trabajador/a contratado realizar sus funciones dentro del recinto donde se celebre la feria o evento.
- b) Servicios de terraza de verano: Dentro de cada año natural estos contratos podrán celebrarse únicamente dentro del período comprendido entre el 15 de marzo y el 31 de octubre.
- c) Vigilantes de comedor y patio: En aquellos centros escolares de nueva concesión en los que el cliente exija este servicio a la empresa adjudicataria del servicio de comedor y la empresa adjudicataria efectúe nuevas contrataciones de Vigilantes de comedor y patio. Este contrato estará vigente mientras dure el servicio de vigilancia de comedor y patio.
- d) Ocupaciones hoteleras superiores al 70 por 100.
- e) Limpieza de primera ocupación, que se dará cuando la ocupación sea inferior al 25 por 100 y siempre al inicio de la actividad del centro en cuestión.

Art. 14. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*—Los contratos de duración determinada acogidos a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de las/los Trabajadoras/es tendrán una duración mínima de 1 día hasta un máximo de seis meses en un período de doce meses.

Art. 15. *Contrato a tiempo parcial.*—El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación que realicen horas extraordinarias, estas serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el presente convenio.

Art. 16. *Derecho a la información.*—Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme el/la trabajador/a, a la Representación Legal de las/los trabajadoras/es (Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical), que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

TÍTULO III

Jornada y tiempo de descanso

Art. 17. *Jornada*.—1. Duración máxima.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.

Las/los trabajadoras/es que realicen jornada continuada tendrán derecho a 30 minutos de descanso durante su jornada, el descanso del resto de personal será en proporción a su jornada continuada, este tiempo no será computado como jornada efectiva de trabajo.

2. Fijación de horarios.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la Empresa. Se intentará por todos los medios que dichos horarios sean conocidos con la mayor antelación posible; no obstante, si por necesidad urgente del servicio, fuera imprescindible cambiarlos, se notificará de inmediato al personal al que afecten dichos cambios, no considerándose como modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se establecerá un sistema de control de asistencia, que se conservará por un período de 3 años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

3. Distribución irregular de la jornada.

La distribución de la jornada de trabajo puede y debe ser flexible conforme a las necesidades de nuestros clientes, pudiendo ser realizadas en semanas distintas a las de su devengo, es por ello que la distribución irregular de la jornada será competencia exclusiva del empleador (en atención a las necesidades de la empresa cliente) sin otras limitaciones que las señaladas en las disposiciones legales aplicables, respetándose en todo caso los tiempos de descanso legales.

Art. 18. *Horas extras*.—Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo establecida en el presente convenio.

Las horas extraordinarias se compensarán a razón de 1 hora de exceso, por 1 hora de descanso a realizar cuando sea comunicado por la empresa, en el plazo máximo de un mes tras su realización.

Art. 19. *Calendario laboral*.—Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa, con la colaboración de la Representación Legal de las/los trabajadoras/es, un calendario en el que se deben establecer los días festivos del año en cuestión.

Art. 20. *Descanso semanal*.—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Art. 21. *Vacaciones*.—Las/los trabajadoras/es afectados por el presente Convenio disfrutarán como mínimo de un período de vacaciones de 30 días naturales al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural. No obstante, se podrá pactar su disfrute hasta en tres períodos de 10 días cada uno de ellos. En cualquier caso el disfrute de los mismos, debe comunicarse, al menos con dos meses de antelación.

Las/los trabajadoras/es, que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma, no pudiendo ser compensadas económicamente.

El calendario de vacaciones se fijará en el primer cuatrimestre del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el Empresario y los Representantes Legales de las/los trabajadoras/es; el criterio será rotativo.

El inicio del período de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones y las fiestas abonables al día siguiente del descanso semanal.

Art. 22. *Licencias*.—El/la trabajador/a, 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 o constitución de pareja de hecho que se inscriba en el registro creado al efecto. En ambos casos, a opción del/la trabajador/a, podrán disfrutarse dentro de los 15 días anteriores o posteriores al hecho causante.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de

consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento de más de 200 km al efecto el plazo será de cuatro días. Estos días podrán ser ampliables, previa solicitud del/la trabajador/a, descontándose de vacaciones y/o fiestas abonables y tendrán el carácter de no retribuido.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual. Para el disfrute de este derecho, habrá que aportar la solicitud de cambio en el padrón municipal correspondiente.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables, en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de las/los trabajadoras/es. En el supuesto de que el/la trabajador/a, 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) Un día por matrimonio de un hijo o hermano, a descontar de vacaciones o fiestas abonables abonables y tendrán el carácter de no retribuido.
- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho, al principio o al final de la jornada de trabajo y a su elección, a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- h) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes con el fin de obtener cualquier Título Académico, Universitario y de Formación Profesional. En todo caso, el/la trabajador/a deberá comunicar a la empresa la fecha de realización de los exámenes con 6 días de antelación.

Asimismo el/la trabajador/a tendrá derecho a las siguientes licencias no retribuidas:

- a) Quince días por cuidado de familiar hasta segundo grado de consanguinidad cuando este se encuentre en situación de enfermedad grave o necesite de cuidados especiales y ningún otro familiar pudiera atenderlo. En caso de que se de la circunstancia de que más de un familiar trabaje en la empresa y soliciten este derecho respecto a la misma persona, solo uno de ellos podrá disfrutarlo.

Art. 23. *Días festivos.*—El personal tendrá derecho a 14 festivos al año; en caso de que no puedan disfrutarse en la fecha correspondiente, este día se disfrutará en los siete días siguientes a la misma.

TÍTULO IV

Clasificación profesional, movilidad geográfica y funcional y ascensos

Art. 24. *Clasificación profesional y movilidad geográfica.*—La clasificación profesional es la que se indica en el anexo I.

Respecto a la movilidad geográfica se dará preferencia de ocupación de vacantes existentes en cualquier otro centro de la empresa a aquellos empleados y trabajadoras que hayan perdido el suyo o cuando las necesidades de reestructuración y organizativas de la empresa así lo requieran, abonándose en concepto de indemnización por traslado la cantidad que se acuerde entre las partes.

En cualquier caso no se considerará traslado si dicha movilidad tuviese lugar en un radio de 100 km respecto al anterior centro de trabajo.

Art. 25. *Trabajos del mismo Grupo Profesional.*—Cualquier trabajador/a podrá desempeñar tareas dentro del mismo Grupo Profesional con el único requisito de estar suficientemente cualificado conforme a los requisitos específicos de cada puesto y a la legislación vigente exigible al mismo. En cualquier caso su salario se adecuará al puesto de trabajo que desempeñe en cada momento.

Art. 26. *Trabajos en distinto Grupo Profesional.*—Un/a trabajador/a podrá ser destinado a realizar trabajos en Grupos Profesionales distintos a la inicial para la que se contrató si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. En tal

situación el/la trabajador/a percibirá su salario con los límites y garantías establecidos en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 27. *Ascensos*.—Los ascensos se efectuarán siguiendo las siguientes normas:

- a) Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo. Si entre la plantilla existente no se encontrara personal cualificado, según el criterio requerido por la empresa, dicha vacante podrá ser cubierta con personal externo, quedando cerrado el expediente de posible ascenso hasta la existencia de una nueva vacante.
- b) Cuando se produzca una vacante, la convocatoria para cubrirla se hará pública con 30 días al menos de antelación, indicando la fecha y lugar de celebración. Pasado dicho plazo, será la dirección de la empresa la que decida si acude a personal interno o externo para cubrirla, no teniendo que celebrar ningún proceso de selección en ambos casos.

TÍTULO V

Condiciones económicas

Art. 28. *Estructura salarial*.—La retribución al trabajador por la prestación profesional mensual por la jornada completa vendrá constituida por las percepciones salariales y extrasalariales establecidas en el presente Título y en las tablas salariales de los anexos del Convenio, y en concreto siendo la nueva estructura la de los siguientes conceptos:

Percepciones salariales:

- Salario base (fijo y variable), que serán los establecidos en las tablas salariales de este Convenio.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses de nocturnidad y/o peligrosidad.
- Complementos personales.

Art. 29. *Tablas salariales*.—Son las reflejadas en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

Art. 30. *Antigüedad*.—No se abonará ningún concepto salarial basado en la antigüedad del/la trabajador/a

Art. 31. *Gratificaciones extraordinarias*.—Se establecen dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base, más complementos personales. Las dos gratificaciones extraordinarias que las empresas vienen abonando a sus trabajadores, se harán efectivas los días 20 de julio y 20 de diciembre de cada año natural. Las referidas gratificaciones se devengarán: La paga de verano del 1 de enero al 30 de junio, la de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

Dichas pagas podrán ser prorrateadas en doce mensualidades, en especial para aquellos contratos a jornada parcial.

Art. 32. *Nocturnidad*:

- a) Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas tendrán una retribución específica con el 25 por 100 sobre el salario base reflejada en las tablas salariales de este Convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\text{Incremento valor hora nocturna} = \frac{\text{Salario Base} \times 25\%}{4 \times 40}$$

- b) Se entiende que no existe este complemento cuando el contrato de trabajo se establece específicamente para cubrir el horario señalado.

TÍTULO VI

Condiciones sociales

Art. 33. *Incapacidad permanente y fallecimiento*.—Las empresas suscribirán a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, a favor de todos aquellas/os trabajadoras/es que tengan una antigüedad mínima en la empresa de diez años, un seguro por inca-

pacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento de 12.000 euros. Dicha cantidad no será revisable anualmente.

Art. 34. *Trabajadores/las con hijos menores.*—El personal con hijos menores de doce años a su cargo, tendrán preferencia a la hora de elegir sus vacaciones.

Art. 35. *Ropa de trabajo y calzado.*—Cuando las Empresas exijan para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrán la obligación de facilitarla a su cargo, respondiendo el personal del decoro de las mismas y estando a llevarlas mientras dure la prestación del servicio.

No obstante, las empresas podrán sustituir esta obligación por la entrega anualmente en metálico del valor que se señale; este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago, como a los ingresos y ceses durante el año.

En todo caso, se deja constancia que la no exigencia por el Empresario de determinada modalidad de ropa y calzado no excusará la obligación del/la trabajador/a de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de la higiene.

Art. 36. *Incapacidad temporal.*—Durante las situaciones de incapacidad laboral, cualquiera que sea su causa, las/los trabajadoras/es afectados por el presente convenio colectivo percibirán, exclusivamente, las prestaciones establecidas al efecto por la normativa estatal de la Seguridad Social, sin que la empresa deba abonar ningún tipo de mejora o complemento.

Art. 37. *Excedencias especiales.*—Las/los trabajadoras/es fijos con al menos un año de antigüedad en la Empresa (excepto para la establecida en el apartado a), tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

- a) Cuando el motivo de la excedencia sea el atender el cuidado personal y directo de los recién nacidos. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de 3 años.
- b) Cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad y afinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Esta excedencia no será inferior a 3 meses ni superior a un año.
- c) Cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la Comunidad Autónoma dónde trabaje el cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a 2 años.

La solicitud para reincorporarse a la Empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha del término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

Las/los trabajadoras/es que gocen de derecho a excedencia podrán ser sustituidos por trabajadores con contratos de interinidad.

Art. 38. *Subrogación del personal.*—Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de las/los trabajadoras/es, cuando la empresa pierda la adjudicación de los servicios de un centro de trabajo, ya sea a través de un contrato público o privado, el/la trabajador/a pasará a la plantilla de la empresa adjudicataria, la cual deberá respetar al trabajador/a todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad consolidada.

La empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicio.

También deberá notificar la subrogación a la nueva empresa con todos los datos relativos a las/los trabajadoras/es.

La subrogación descrita anteriormente tendrá con relación a las/los trabajadoras/es las siguientes cláusulas:

- a) No se pondrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculado con anterioridad a un año a la empresa cesante en otro centro distinto del subrogado.
- b) Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa cesante inferior a cuatro meses.
- c) Solamente serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para ese centro de trabajo y así conste en sus contratos.

TÍTULO VII

Prevención y salud laboral

Art. 39. *Principios generales.*—Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento que la desarrolla.

Art. 40. *Reconocimientos médicos.*—En aplicación de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la empresa garantizará a los trabajadores afectados por el presente Convenio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. En base a ello, tendrán derecho a un reconocimiento médico, previo a la admisión, así como reconocimientos periódicos, al menos una vez al año. Los reconocimientos, serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no se desee someterse a dichos reconocimientos. La voluntariedad referida, tendrá como excepción las referidas en el Punto Primero del artículo citado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la Empresa, se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo. En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima del/la trabajador/a y, como tal, debe ser protegido.

TÍTULO VIII

Derechos sindicales

Art. 41. *Crédito horario de los representantes legales de las/los trabajadoras/es.*—Será de aplicación la normativa vigente, concretamente lo establecido en el Estatuto de las/los trabajadoras/es y la legislación que lo desarrolle.

Art. 42. *Funciones de los representantes legales de las/los trabajadoras/es:*

- A) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
 - b) Las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo de la Empresa.
- B) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
- C) Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los datos personales o documentación (en cualquier soporte) a que tengan acceso, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- D) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 43. *Garantías de los Representantes Legales de las/los trabajadoras/es.*—Serán las establecidas en la legislación vigente.

TÍTULO IX

Comisión Paritaria

Art. 44. *Constitución Comisión Paritaria.*—Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales del Sector. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de 15 días a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 45. *Composición.*—La Comisión estará integrada paritariamente por Representantes de cada una de las dos partes de este Convenio Colectivo.

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.

El Presidente tendrá carácter moderador y será elegido de común acuerdo por las ambas partes. Su elección será comunicada a la Autoridad Laboral competente. A él corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano.

El Secretario será designado por los reunidos para cada sesión.

Art. 46. *Funciones.*—Son funciones de la Comisión las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
4. Informe, con carácter obligado y previo, en todas las materias de Conflicto Colectivo.
5. Regulación y adecuación de un nuevo sistema de Servicios Extras.
6. Impulsar y desarrollar Planes de Formación Sectorial.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia. El dictamen de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la fecha de la recepción del documento.

Art. 47. *Funcionamiento.*—La Comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones, fijándose en la calle Lola Flores, número 12, 28022 Madrid.

Todos los costes que ocasione su funcionamiento serán sufragados al 50 por 100 entre las dos partes firmantes, pudiendo ser repercutidos a su vez entre los afectados en las cuestiones o asuntos planteados, salvo acuerdo expreso entre las partes.

Art. 48. *Procedimientos.*—Actuará la Comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general a instancia de las partes.

TÍTULO X

Régimen sancionador

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Procedimiento Laboral y en este Convenio.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constanding así en su expediente.

Art. 49. *Calificación de faltas.*—Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

1. Serán consideradas leves las siguientes faltas:
 - a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, dentro del período de un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada.
 - b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
 - c) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o sus clientes o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
 - d) Pequeños descuidos en la conservación del material o en el cumplimiento de los requisitos de nuestros clientes y la falta de aviso sobre los efectos del mismo.
 - e) Falta de aseo y limpieza personal, así como la falta de decoro en la uniformidad.
 - f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
 - g) No comunicar a las empresas los cambios de residencia o domicilio.
 - h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o en los centros donde presten sus servicios. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
 - i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
 - j) La embriaguez o intoxicación ocasional.

2. Se considerarán faltas graves las siguientes:
 - a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, dentro de un período de 30 días.
 - b) Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.
 - c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pueden afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.
 - d) Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
 - e) La simulación de enfermedad o accidente. Si de la misma se desprendiera un perjuicio manifiesto a la empresa, se considerará como muy grave.
 - f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada muy grave.
 - g) Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
 - h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
 - i) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
 - j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
 - k) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
 - l) Los derivados de las causas previstas en los apartados c) y h) del apartado 1.
 - m) La reincidencia en falta leve, aún siendo de distinta naturaleza (excluida la puntualidad), dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita o verbal.
3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
 - a) Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
 - b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
 - c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa o sus clientes.
 - d) La condena por delito de hurto, robo o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
 - e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
 - f) La embriaguez habitual.
 - g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa (o sus clientes) o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
 - h) Los malos tratos de palabra y obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como los compañeros y subordinados.
 - i) La blasfemia habitual.
 - j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
 - k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
 - l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, que se encontrará vinculada a la productividad pactada, y por un período de referencia de tres meses.
 - m) El originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
 - n) Las derivadas de lo previsto en las causas c), e), f) e i) del apartado 2.
 - o) La reincidencia en falta grave, aun siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haber tenido conocimiento de la primera.

Art. 50. *Descripción de las sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres días a quince días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad o despido.

Art. 51. *Prescripción de faltas.*—La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá: Para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días y para las faltas muy graves, a los sesenta días, contados estos plazos 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.

TÍTULO XI

Igualdad y conciliación

Art. 52. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*—En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por parte de la Empresa, en la organización del trabajo, la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Art. 53. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.*—1. Las relaciones laborales en la Empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Art. 54. *Protección contra la violencia de género.*—En el supuesto del trabajador o trabajadora que se vea obligado/a a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El trabajador o trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este convenio colectivo o conforme al acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a afectado/a.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Quebranto de moneda.*—Exclusivamente para las categorías profesionales en las que tengan responsabilidad de llevar al día cajas de dinero, si se les exigiera también suplir en todo caso las faltas de caja, se establece un plus de quebranto de moneda, con el carácter de suplido que prevé el artículo 26.2 del Estatuto de las/los trabajadoras/es, sujeto a cotización a la Seguridad Social y por un importe de 30 euros mensuales. Según el Real Decreto-Ley 20/2012 el quebranto de moneda está sujeto a cotización desde julio de 2012.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Legislación supletoria.*—En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a la legislación vigente, Estatuto de las/los trabajadoras/es, disposiciones concordantes y cualquier otra norma aplicable.

Segunda. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*—Será de aplicación automática al presente convenio el texto recogido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como aquella normativa que la contemplase, modifique o sustituya, siempre con las siguientes mejoras:

- Las/los trabajadoras/es afectados por el presente convenio, podrán reducir su jornada de trabajo por motivos familiares hasta un porcentaje del 50 por 100, como

máximo, con la única condición de dar previa comunicación a la empresa con 15 días de antelación y la consiguiente reducción proporcional de salario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Los firmantes de este convenio se someten para la resolución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, aceptando los procedimientos establecidos en el acuerdo interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de CC OO y UGT, sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo, al igual que se someten a dicho organismo para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en virtud de lo recogido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SALARIOS

1. Grupos Profesionales.

Los Grupos Profesionales, están determinados por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base homogénea, o que responden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Así distinguimos las siguientes áreas funcionales:

Grupos	Desglose
Primero	Recepción – Conserjería/Portería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión.
Segundo	Cocina, Economato, Restaurante, Sala, Bar y Similares, pista para Catering.
Tercero	Pisos, limpieza y servicios auxiliares y de mantenimiento, servicios complementarios.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2014 A EFECTOS RETRIBUTIVOS

Se establece un salario base fijo para todas las áreas funcionales igual al salario mínimo interprofesional, que en 2014 es de 700 euros mensuales.

Se establece un salario variable (que formará partes del salario base), el cual se desglosará en las siguientes partes:

1. Por área funcional que será el siguiente:
 - Área Primera: 50 euros mensuales.
 - Área Segunda: 30 euros mensuales.
 - Área Tercera: 20 euros mensuales.

Este variable se cobrará en proporción al tiempo que cada empleado/a se encuentre trabajando en cada una de las distintas áreas funcionales, no será consolidable en el tiempo, dejándose de percibir en caso de baja por IT común.

2. Por nivel de responsabilidad de cada puesto (tanto a nivel de personal al cargo, como de dirección y gestión de la empresa o centro de explotación). Esta parte variará entre 0 euros/mes y 200 euros/mes, siendo potestad de la dirección de esta empresa la de establecer dicho variable.

Además solo se cobrará cuando se ejerza dicha responsabilidad, no siendo asimilable ni absorbible una vez que deje de ejercerse la misma.

3. Por rendimiento, se podrá pactar con los trabajadores, a decisión de la empresa, un concepto variable, en la forma y manera que así se determine.



4. Por titulación exigible, según la normativa vigente en cada momento. Así los titulados superiores o equivalentes (licenciados, doctores, ingenieros, etc.) percibirán un variable de 100 euros/mes; los titulados medios o equivalentes (diplomados, técnicos, FP II, etc.), un variable de 50 euros/mes y el resto de puestos que necesiten una cualificación específica mediante título o carné 20 euros/mes. Este importe dejará de percibirse en el momento en que el/la empleado/a deje de prestar sus servicios en el puesto en que se exige dicha titulación.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio, se mantendrán los salarios, siempre y cuando no se aprecie un incremento del PIB superior al 3 por 100, en cuyo caso se abrirá una nueva negociación exclusivamente para este punto.

CLÁUSULA DEROGATORIA

El presente convenio anula y sustituye cualquier pacto y/o acuerdo suscrito con anterioridad a la firma de este convenio.

(03/5.859/15)

