

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Sercoinfo, Sociedad Limitada” (código número 28014962012009).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Sercoinfo, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 28 de enero de 2016; 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 11 de marzo de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “SERCOINFO, SOCIEDAD LIMITADA”

PREÁMBULO

Este convenio está concertado por la representación de la Empresa y la representación sindical de la misma, estando ambas legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I

Extensión y eficacia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio de Trabajo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre “Sercoinfo, Sociedad Limitada” y sus trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría laboral.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad (o en aquellas que pudieran establecerse en un futuro) en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. No obstante, los efectos de este Convenio serán del día 1 de enero de 2016.

La vigencia de este Convenio es por el período del día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose tácitamente por períodos anuales de no mediar denuncia del mismo, por cualquiera de las partes intervinientes.

Art. 4. *Principio de igualdad.*—El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del Convenio a “trabajador” o “empleado”, “trabajadores” o “empleados”, “operario” u “operarios”, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa “Sercoinfo, Sociedad Limitada”.

Art. 5. *Denuncia.*—Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Capítulo II

Absorción y compensación

Art. 6. *Unidad de Convenio y vinculación a la totalidad.*—Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de diciembre de 2016, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose “ad personam”.

Art. 7. *Garantía personal.*—En caso de que existiera algún/a trabajador/a que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores y las trabajadoras de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

Art. 8. El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

Capítulo III

Comisión Paritaria

Art. 9. Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y de la Representación de los trabajadores/as firmantes de este Convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo.
2. Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
3. Seguimiento de aplicación de lo pactado.

En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de diez días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir el informe en el mismo plazo de tiempo.

Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio que le sean sometidas por acuerdo de ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la Empresa, calle Hacienda de Pavones, número 248, 1.º A, de Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por escrito. La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros, uno de la representación empresarial y otra de la representación de los trabajadores/as, firmantes, igualmente, del presente Convenio Colectivo.

Capítulo IV

Organización del trabajo en la Empresa

Art. 10. *Organización y modificación de las condiciones del trabajo.*—La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de la Empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, y atendiendo a las necesidades técnico-económicas existentes en cada momento.

La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejercerá de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores/as. A estos efectos los grupos profesionales serán los definidos en el artículo 15 de este Convenio.

Art. 10 bis. Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, el presente Convenio determina el expreso sometimiento de las partes a los procedimientos regulados por el “Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid”, así como el “Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid”, cuyo contenido es el siguiente:

1. 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 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.

Capítulo V

SECCIÓN PRIMERA

Clasificación según la permanencia

Art. 11. En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la Legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado a aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

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

A efectos de la determinación de los trabajadores/as afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, informando en todo caso a la representación de los trabajadores/as.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la Empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no tengan una duración superior a seis meses en un plazo de doce meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia, cumplimiento de sanciones, etcétera.

Será personal temporal, aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas de este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 12. Será fijo de plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el tiempo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- c) El personal que, contratado para servicio determinado, siguiera prestando servicio en la Empresa, terminado aquel.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la Empresa.
- e) El personal cuyo contrato temporal o de duración terminada se transforme en indefinido, siguiendo las normas de la legislación vigente.

Art. 13. El personal eventual, interino y contratado para servicios determinados, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa genérica de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objetivo del contrato.

Art. 14. *Período de prueba.*—Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo según la categoría profesional:

- Licenciados: seis meses.
- Técnicos titulados: tres meses.
- Resto de trabajadores: dos meses.

No podrá establecerse un período de prueba para aquellos trabajadores/as que con anterioridad han estado contratados por la Empresa.

El período de prueba pactado, quedará en suspenso por un período máximo de dos meses en caso de enfermedad común o accidente no laboral, y de tres meses en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

Clasificación según funciones

Art. 15. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel funcional o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Art. 16. *Clasificación general.*—El personal que presta sus servicios en “Sercoinfo, Sociedad Limitada” se clasificará en los grupos que a continuación se indican:

Grupo profesional I. Personal directivo, titulado y técnico

1. Criterios generales: Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisibles, grupos, etcétera, en que se estructura la Empresa y que responde siempre a la particular ordenación de la misma.

2. Formación: Poseerán titulación universitaria o conocimientos equivalentes, equiparados por la Empresa y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Director/a General.
- b) Director/a Administrativo/a.
- c) Director/a Comercial.
- d) Director/a de Personal.
- e) Jefe/a de Departamento.
- f) Titulado/a de Grado superior.
- g) Titulado/a de Grado medio.
- h) Graduado/a Universitario/a.
- i) Gerente y/o Delegado/a Provincial.

Grupo profesional II. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas

1. Criterios generales: Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, dando cuenta de su gestión.

2. Formación: Titulación de formación profesional, bachillerato o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Jefe/a de Primera Administrativo/a.
- b) Jefe/a de Segunda Administrativo/a.
- c) Oficial/a de Primera Administrativo/a.
- d) Oficial/a de Segunda Administrativo/a.
- e) Jefe/a de Ventas.
- f) Vendedor/a.
- g) Auxiliar.
- h) Aspirante.
- i) Telefonista.

Grupo profesional III. Personal de mandos intermedios

1. Criterios generales: Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo realizarán tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

2. Formación: Titulación de formación profesional o similar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de grado medio.

En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Encargado/a-Encargado/a General.
- b) Supervisor/a.

Grupo profesional IV. Personal operativo

1. Criterios generales: Los trabajadores/as de este grupo realizarán tareas que se ejecuten bajo dependencia de encargados/as o supervisores/as, normalmente con un alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Graduado escolar, graduado en ESO o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. En este grupo se comprenden los siguientes niveles funcionales:

- a) Auxiliar de servicios.
- b) Conductor/a-Repartidor/a.
- c) Azafata/o.
- d) Cajero/a-aparcador/a.
- e) Operador/a.
- f) Bombero/a.
- g) Agente social.
- h) Grabador/a de datos.

Grupo profesional V. Personal de oficios varios

1. Criterios generales: Los trabajadores/as de este grupo realizarán tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, y que no precisan formación específica, y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño período de adaptación.

2. Formación: La de los niveles básicos obligatorios, y en general, conocimientos a nivel de formación básica.

Comprende los siguientes niveles funcionales:

- a) Ayudante.
- b) Mozo/peón.

SECCIÓN TERCERA

Definiciones de las categorías profesionales

Art. 17. *Personal directivo y titulado.*

- a) Director/a General: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y la responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- b) Director/a Administrativo/a: Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.
- c) Director/a Comercial: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones comerciales en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial de la Empresa.
- d) Director/a de Personal: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su amplio sentido.
- e) Jefe/a de Departamento: Es quien con o sin título bajo la dependencia directa de la dirección de que dependa, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

- f) Titulado/a de Grado Superior o Titulado/a de Grado Medio: Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciatura y Doctorado) o en grado medio (Perito, Graduado Social o Diplomatura universitario).
- g) Gerente y/o Delegado/a Provincial: Es el/la trabajador/a que actúa como máximo representante de la Empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

Art. 18. *Personal administrativo.*

- a) Jefe/a de 1.ª: Es el/la empleado/a que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.
- b) Jefe/a de 2.ª: Es el/la empleado/a que, provisto o no de poderes limitados a las órdenes del Jefe/a de 1.ª, si lo hubiere, realiza trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargado de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.
- c) Oficial de 1.ª: Es el/la Empleado/a que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.
- d) Oficial de 2.ª: Es el/la empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringidas, realiza tareas administrativas de carácter secundario.
- e) Jefe/a de Ventas: Es el/la empleado/a que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa, está encargado/a y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa.
- f) Auxiliar: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.
- g) Vendedor/a: Es el/la empleado/a afecto/a al Departamento Comercial de la Empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios propios de la Sociedad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención de los mismos, una vez contratados.
- h) Aspirante: Es e/la empleado/a de edad comprendida entre los dieciséis a dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o comerciales para alcanzar la necesaria práctica profesional.
- i) Telefonista: Es el/la empleado/a que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Art. 19. *Mandos intermedios.*

- a) Encargado/Encargado General: Es el/la empleado/a que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados/as para su gratificación y promoción.
- b) Supervisor/a: Es aquel trabajador/a que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, organizando estas y respondiendo de su correcta ejecución, dando cuenta inmediatamente al Encargado/a o jefe/a inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. La Empresa se compromete a promover el nombramiento de trabajadores/as en esta categoría, siempre que la dimensión de las plantillas de las diferentes delegaciones lo justifique y las necesidades del servicio lo aconsejen.

Art. 20. *Personal operativo.*

- a) Auxiliar de Servicios: Es el/la trabajador/a mayor de dieciocho años que desempeña, con formación suficiente, uniformado/a o no con las prendas y distintivos que

la Empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles, entre otras las siguientes:

1. Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares.
 2. En general, la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmueble, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
 3. El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares.
 4. Tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privado, en cualquier clase de edificios o inmuebles.
- b) Conductor/a: Son aquellos trabajadores/as que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o personal.
- c) Azafata/o: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales.
- d) Cajero/a-Aparcador/a: Es el/la trabajador/a, mayor de edad, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar uniformado, y con medios de protección autorizados, tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general, excepto aquellas que reglamentariamente correspondan al personal de Seguridad relacionado por la Ley 23/1992. Sus funciones son:
1. Efectuar cobros, tanto de horas como de abonos, de los Clientes del aparcamiento, efectuando los correspondientes arqueos de caja, en cada relevo, así como cobros y pagos autorizados expresamente por el Cliente.
 2. Controlar y dirigir el tráfico dentro del aparcamiento, moviendo vehículos de usuarios, en caso de necesidad.
 3. Interesarse, de forma continua, por el estado de conservación y funcionamiento de las distintas instalaciones y/o servicios del inmueble, especialmente las de agua, electricidad, depósitos de combustibles, alumbrado, climatización, incendios, etcétera, realizando a tales efectos las tareas de mantenimiento precisas.
 4. Prestar sus servicios realizando continuas y detalladas rondas, observando el estado y funcionamiento de las mencionadas instalaciones e informando al Cliente por escrito diariamente de las anomalías observadas.
 5. Custodiar con la diligencia debida las llaves y demás equipos auxiliares que le pudieran ser entregados al Cliente.
 6. Colaborar en tareas de extinción de incendios, prestación de primeros auxilios, evacuación por emergencias, etcétera, en aquellos casos que fuese necesario.
- e) Operador/a: Es aquel trabajador/a mayor de dieciocho años, que desempeña las funciones de recepción de llamadas telefónicas, información a clientes sobre contratación de servicios a terceros, así como otros trabajos administrativos complementarios.
- f) Bombero/a: Es el/la trabajador/a mayor de dieciocho años que, con formación suficiente y los medios técnicos necesarios, ya sean químicos o mecánicos, incluidos medios de locomoción, realizan tareas de control, prevención y extinción de incendios, incluyendo entre sus tareas, cuando se lo encomienden, la participación en la evacuación de personas.
- g) Agente social: Es aquel trabajador/a proveniente de colectivos desfavorecidos en el mercado laboral, para realizar funciones de información en la vía pública, cuidado de jardines, ayuda en eventos públicos, colaboración en las salidas de los colegios, etcétera.

- h) Grabador/a de datos: Es el/la trabajador/a mayor de dieciocho años cuyas funciones consisten en grabar datos en el ordenador, referidas a facturas, albaranes y demás documentos del tráfico mercantil y comercial, para su posterior tratamiento.

Art. 21. *Oficios varios.*

- a) Ayudante/a: Es aquel trabajador/a menor de dieciocho años encargado/a de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio, o que bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de este, bajo su responsabilidad.
- b) Mozo/Peón: Es el/la operario mayor de dieciocho años encargado/a de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

Art. 21 bis. *Trabajos de categoría superior e inferior.*—La Empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores/as la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el/la trabajador/a, reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. Si el trabajador/a ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría. Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos, la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo el sustituido. El/la trabajador/a que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración. La Empresa evitará reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaiga en un mismo trabajador/a. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador/a, se asignará a este la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Capítulo VI

Art. 22. *Lugar de trabajo.*—Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

A estos efectos se entenderán por localidad tanto el municipio de que se trate, como las macroconcentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores/as.

El personal de la Empresa que desempeñe tareas operativas, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de la Comunidad Autónoma de Madrid. Como principio general, la Empresa deberá utilizar, a ser posible, para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores/as que residan cerca de aquel.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como Comunidad Autónoma no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores/as de la Empresa.

Art. 23. *Destacamentos.*—Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador/a a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la Empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo el personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar, a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniese la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador/a y la Empresa, y en caso de no haber acuerdo, será oída la representación de los trabajadores.

Art. 24. *Desplazamientos.*—El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de la Comunidad Autónoma tendrá derecho al percibo de die-

tas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador/a, se abonarán 0,22 euros el kilómetro para el 2016. Esta cantidad no experimentará incremento económico alguno durante el período de vigencia de este Convenio.

Art. 25. *Importe de las dietas.*—El importe de las dietas será desde el 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2019 de:

- 8,05 euros cuando el trabajador/a tenga que hacer una comida fuera de la localidad.
- 13,44 euros cuando el trabajador/a tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 26,89 euros cuando el trabajador/a tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.
- Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 24,66 euros a partir del octavo día.

Estas cantidades no experimentarán incremento económico alguno durante el período de vigencia de este Convenio.

Art. 26. *Traslados.*—Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de la residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- a) Petición del trabajador/a o permuta.
- b) Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a, por escrito.
- c) Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores/as.

No supondrá, en ningún caso, cambio de residencia, el traslado entre municipios o localidades que estén dentro de la Comunidad Autónoma de Madrid.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se registrarán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

En los traslados por necesidades del servicio, la Empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores/as. En todo caso dichos traslados deberán de ser notificados a la representación de trabajadores, a los efectos legales oportunos de negociación e impugnación de los mismos. El traslado por tal motivo, dará derecho al abono de gastos de viaje, traslado, así como los de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador/a que haya sido trasladado por necesidades del servicio, no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo por escrito.

El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

Capítulo VII

Art. 27. *Jornada del trabajo.*—La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de mil ochocientas noventa y dos horas anuales de trabajo para la vigencia del presente Convenio, distribuidas en ciento setenta y dos horas mensuales de trabajo, pudiendo ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las 0 horas a las 24 horas del día, en atención a las necesidades del servicio. Así mismo, si un trabajador/a no pudiera realizar su jornada mensual, deberá compensar su defecto en los dos meses siguientes.

Entre la jornada terminada y la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los siguientes casos: a) por especial urgencia o perentoria necesidad de la Empresa y b) en el trabajo a turnos.

La Empresa informará a los/las representantes de los trabajadores/as, del correspondiente horario de trabajo, turnos y relevos y organización del trabajo para la mejor eficacia y rendimiento.

Los trabajadores/as que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero percibirán una compensación económica de 47,90 euros o en su defecto, a opción del trabajador/a, de un día de descanso compensatorio. Esta cantidad no experimentará incremento económico alguno durante el período de vigencia de este Convenio.

Art. 28. *Turnos*.—La Empresa tendrá que comunicar a los trabajadores/as el plan de trabajo para el siguiente mes, dentro de los últimos cinco días del mes anterior.

Art. 29. *Flexibilidad*.—La Empresa podrá distribuir de forma irregular la jornada dentro de los siguientes límites o condiciones:

- a) La aplicación de esta flexibilidad será a la parte de la plantilla afectada por la necesidad de producción.
- b) La Empresa procurará que todos los trabajadores/as a final de año hayan realizado la jornada pactada en el Convenio. No obstante, si el saldo fuera negativo o positivo, la Empresa podrá regularizar las horas de los trabajadores/as de más o menos en los dos primeros meses del siguiente año.

Art. 30. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 27 de este Convenio Colectivo, siendo los importes a abonar para el año 2016 los que se indiquen en el Anexo, cualquiera que sea el momento en que se realice, dentro de las veinticuatro horas del día.

Las horas extraordinarias se compensarán en descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. *Vacaciones*.—1. Todo el personal trabajador disfrutará de unas vacaciones retribuidas, y tendrán una duración de treinta días naturales. Para todo el personal de la Empresa que lleve un año al servicio de la misma. El importe de las vacaciones será por el total de la tabla salarial del Anexo y por los mismos conceptos.

2. En la empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de vacaciones, en el que la mitad de ellas quedarán a elección de la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades y cobertura temporal del sector. La otra mitad de las vacaciones quedarán a elección de los trabajadores/as, previo pacto con la Empresa.

El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones, al menos con una antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

3. Cuando un trabajador/a cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, 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/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del fin del año en que se hayan originado.

Art. 32. *Licencias*.—Todos los trabajadores/as, avisando con la posible antelación, y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio. El trabajador/a podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la Empresa con una antelación mínima de dos meses.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos/as, ampliables a dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario, de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de enfermedad grave u hospitalización, este permiso podrá tomarse dentro de los siete primeros días desde el hecho causante incluido.
- d) Dos días por fallecimiento de cónyuges, hijos/as y padre o madre.
- e) Dos días por fallecimiento de hermanos/as consanguíneos/as.

- f) Cuando en los supuestos c), d) y e), el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo se podrá ampliar hasta cuatro días.
- g) Por matrimonio, bautizos y comuniones de hijos/as, padre, madre, hermanos/s y abuelos/as de ambos cónyuges, un día o dos, según fuese dentro o fuera de la localidad.
- h) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal y como ordena la legislación aplicable.
- j) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo el trabajador, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Asimismo, por voluntad del trabajador, esta media hora podrá ser acumulada y sustituirla por un período de días equivalente al final del período maternal.
Este derecho 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.
- k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá, igualmente, derecho a elección de turno.
- l) Los trabajadores/as tendrán derecho a disponer al año de un día de su jornada habitual de trabajo para asuntos propios, siendo abonado como día efectivo de trabajo. Este día no podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período de Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la Empresa. Tampoco podrá ejercerse este derecho en el mismo día y de manera simultánea por más de un miembro de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador/a.
- m) Las licencias comprendidas en los apartados b), c), d, e), f) y g), serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas según los criterios establecidos en la legislación de la Comunidad Autónoma.

Art. 33. *Excedencias.*

- a) Forzosa: En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, el trabajador/a conservará la reserva de puesto de trabajo.
Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.
- b) Voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier trabajador/a con una antigüedad en la Empresa de un año. La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la Empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador. Deberá solicitarla a la Dirección de la Empresa, con un plazo de preaviso de un mes. El reingreso, cuando se solicite, lo deberá formular en el mismo plazo y estará condicionado a que haya vacante en su categoría o similar. De no hacerlo causará baja definitiva a todos los efectos. En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, que podrá solicitarse en dos ocasiones, bien por el período restante o por uno inferior al máximo, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con quince días naturales de antelación al primer vencimiento. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por

sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- c) Cargos sindicales o políticos: A los trabajadores/as que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la Empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, pero con reserva de puesto de trabajo mientras dure el ejercicio de su cargo. Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador/a volverá a ocupar su puesto de trabajo en la Empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma. Para acceder a este tipo de excedencia, los cargos sindicales deberán ser de ámbito provincial o superior.

Art. 34. *Causas de extinción del contrato de trabajo.*—El cese de los trabajadores/as en la Empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En el caso de cese por voluntad del trabajador/a, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses.

El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación.

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

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la Empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores/as dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja.

En el caso de que el trabajador/a no devuelva a la Empresa en el momento de la baja documentación, prendas de trabajo u otros objetos propiedad de la misma, quedará condicionado el pago de la liquidación a la entrega de los mismos.

Capítulo VIII

Art. 35. *Faltas de personal.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y gravedad.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador/a, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Art. 36. *Faltas leves.*—Serán faltas leves las siguientes:

- La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador/a, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado que en todo caso se calificará de falta grave.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etcétera, de manera ocasional.

- h) La inobservancia de las órdenes del servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- i) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- j) Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
- k) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- l) Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador/a, cuando el caso no constituya falta grave.

Art. 37. *Faltas graves*.—Serán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- b) Menos de tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, durante el período de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él, sancionando tanto al que ficha a otros como a estos últimos.
- f) Falta al respeto y consideración al público.
- g) Discusiones molestas con los compañeros/as de trabajo en presencia del público.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- i) El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
- j) El hacer desaparecer uniformes o sellos, tanto de la Empresa como de clientes de la misma, así como causa accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

Art. 38. *Faltas muy graves*.—Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con esta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa de forma intencional.
- d) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la Empresa.
- e) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
- f) La embriaguez fuera de los actos de servicio vistiendo uniforme de la Empresa.
- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- h) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.
- i) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.
- j) Dormirse estando de servicio.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de tres meses de la primera.
- m) El abandono sin causa justificada del trabajo.
- n) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.

- o) Tres o más faltas de asistencia de trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
- p) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de cinco días desde que se produjo la contingencia y ello con independencia de que haya existido notificación verbal.
- q) La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros/as o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.
- o) Faltar a las necesarias normas de confidencialidad de los asuntos de la Empresa con terceros ajenos a la Empresa.

Art. 39. *Sanciones*.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cincuenta días.
- b) Despido.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

Prescripción de las faltas y sanciones: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en la que la Empresa tenga conocimiento de los hechos.

El cumplimiento de la sanción impuesta se llevará a efecto dentro de los dos meses siguientes a la fecha de comunicación de la misma.

Art. 39 bis. *Abuso de autoridad*.—Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores/as, a la Dirección de cada Empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes/as. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito en los diez días siguientes a estos. En caso contrario, los representantes de los trabajadores/as, deberán formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente.

Capítulo IX

Art. 40. *Derechos sindicales*.—Los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán acumular anualmente las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o varios de aquellos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

Podrán constituirse Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa “Sercoinfo, Sociedad Limitada”, por los Sindicatos que, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tengan la consideración de más representativos a nivel Estatal o de Comunidad Autónoma. Estas Secciones Sindicales en general dispondrán de los derechos, funciones y competencias que les atribuye el artículo octavo de la LOLS. El/la Delegado/a Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores/as del centro al que pertenezca. Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinarán según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por Empresa, aunque sus centros estén repartidos por toda la Provincia, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la LOLS y sus modificaciones y ampliaciones existentes o futuras.

Art. 41. *Salud laboral*.—En este aspecto, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

El personal de la empresa, con carácter voluntario, salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; se someterá, a la iniciación de la prestación, a examen médico, entregándose una copia al interesado. Aquellos trabajadores/as que, voluntariamente, deseen pasar reconocimiento médico, con cargo a la Empresa, de acuerdo con la periodicidad establecida por los protocolos de vigilancia de la Salud, recibirán copia del mismo. Igualmente la Empresa facilitará medias anti varitas, por prescripción facultativa, en los términos que se establezcan tras la consulta que se realizará a los servicios médicos de la empresa.

Art. 41 bis. *Formación de los delegados de prevención.*—La Empresa deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención, un curso de formación suficiente, relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de treinta horas de duración.

Capítulo X

Retribuciones

Art. 42. *Ropa de trabajo.*—La Empresa facilitará al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme, en aquellos servicios contratados con este requisito.

Art. 43. Las nóminas serán satisfechas por meses vencidos y entre el día 1 y el 5 del mes siguiente.

Art. 44. *Estructura salarial.*—La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, será la siguiente:

- a) Salario Base.
- b) Complemento personal.
- c) Complementos de Puesto de Trabajo:
 - c.1. De vencimiento superior al mes: Gratificaciones de Navidad, gratificaciones de julio.
 - c.2. Indemnizaciones o suplidos: Plus de vestuario.
 - c.3. Por calidad y cantidad de trabajo: horas extraordinarias.

Art. 45. *Sueldo base.*—Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio, y que como tal sueldo base, se detalla en el Anexo Salarial de este Convenio.

Art. 46. *Complemento personal.*—Se congelará la cantidad pagada por la Empresa por el antiguo concepto de antigüedad para los trabajadores que ya tuvieran reconocida la misma con anterioridad a la firma del presente Convenio.

Posteriormente, conforme a la normativa vigente no se generarán derechos por este concepto.

Art. 47. *Complementos de puesto de trabajo.*

- a) Complemento de trabajo nocturno: Los trabajadores/as que desarrollen su trabajo entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente, salvo en los supuestos en los que su salario se haya establecido en consideración a que su trabajo es nocturno por su propia naturaleza, percibirán un plus del 20 por 100 del salario base establecido para su categoría.

Art. 48. *Complementos de vencimiento superior al mes.*—1. Gratificación de Navidad y julio: El personal al servicio de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengan los días 15 de diciembre y 15 de julio, respectivamente, de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los cinco días anteriores a cada una de las fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones será de salario base más antigüedad y el concepto salarial que se viene percibiendo bajo la denominación de plus puesto de trabajo, este último con respecto a los trabajadores/as que lo vengán percibiendo.

Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en 12 mensualidades, previo acuerdo del trabajador/a y la Empresa.

Art. 49. *Complementos de indemnización o suplidos.*

- b) Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador/a por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización. Su cuantía, en cómputo anual,

y redistribuida en doce pagas, se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Art. 50. *Complementos por cantidad y/o calidad del trabajo.*—Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 27 de este Convenio y cuantificadas en el anexo al mismo, los trabajadores/as podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente se fijen por la Empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Art. 51. *Incapacidad Temporal.*—Los trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal tendrán derecho a percibir, desde el cuarto día hasta el veinte de la baja médica, el 60 por 100 de la base reguladora del mes anterior. Desde el día veintinueve en adelante de la baja médica, percibirán el 75 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

Los tres primeros días desde la baja médica no dará derecho a percibir cantidad alguna.

Art. 52. *Cuantía de las retribuciones.*—Las retribuciones aplicables desde el 1 de enero de 2016, hasta el 31 de diciembre de 2019 serán las establecidas en el anexo salarial.

El importe de las horas extra desde el 1 de enero de 2016 figura en el anexo salarial.

Art. 53. *Incremento Salarial.*—El incremento salarial que se aplicará para los años 2016, 2017 y 2018 se cifrará en el porcentaje de índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para dicho período.

Art. 53. *Uniformidad.*—La Empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Dos polos, una corbata o pañuelo de cuello (según el uniforme), dos chaquetillas, dos pantalones o faldas de invierno y dos pantalones o faldas de verano.

Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas. Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren. En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas. La Empresa mejorará la calidad de todos los elementos del uniforme arriba descritos. Los trabajadores/as estarán obligados a devolver la uniformidad que posean de la Empresa en el momento de causar baja en la misma. Caso de no realizar la entrega, el coste del uniforme será descontado en la liquidación correspondiente.

Art. 54. *Formación y desarrollo.*—Las partes firmantes se someten al sistema de Formación Profesional Continua, regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (“Boletín Oficial del Estado” de 11 de abril), y Orden ministerial de 27 de julio de 2007, o normativa que los sustituyan o complementen, así como el desarrollo que se efectúe de los contratos programas para la formación de los trabajadores/as. Comprometiéndose a realizar los actos y desarrollara las normas de carácter interno en la Empresa, necesarias para el fiel cumplimiento de dicho sistema de Formación Profesional Continua.

Ambas partes acuerdan constituir la Comisión Paritaria Autonómica de Formación Continua en “Sercoinfo, Sociedad Limitada” (CPAS), en el plazo de un mes de la firma del Presente Convenio Colectivo, con los siguientes fines y competencias:

- Fijar los colectivos destinatarios de formación por categorías, grupos profesionales y número de participantes.
- Fijar los objetivos y contenidos del plan de formación y las acciones formativas a desarrollar. Calendario y plazo de ejecución. Composición de la CPAS: Estará formada por un miembro de cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, respetándose su representatividad. La Empresa es libre de elegir el número de sus representantes. Se pueden nombrar asesores por las partes con voz pero sin voto. Los cargos de en la CPAS: La comisión elegirá de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, que no podrán coincidir nunca en la misma representación. Los cargos se elegirán por un período de dos años. Los acuerdos se aprobarán por mayoría absoluta de los representantes de los trabajadores/as y de la Empresa. Funciones del Presidente: La representación de la CPAS. La presidencia de las reuniones. Firma de las actas y los acuerdos. Cualquier otra función de la comisión le designe. Se nombrará un Secretario, cargo al que dotará la Empresa de medios correspondientes, con las siguientes funciones:

Convocar las reuniones de la CPAS. Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere. Cualquier otra que la CPAS le asigne. Se designa como domicilio social de la CPAS calle Hacienda de Pavones, número 248, 1.º A, de Madrid, a todos los efectos, pudiéndose crear delegaciones como la Comisión de-

Art. 55. *Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.*—1. Los trabajadores/as, a partir de los sesenta y un años (o, a partir de los sesenta años, en el caso de que hubieran sido mutualistas con anterioridad a 1967), tendrán derecho a jubilarse, acogéndose para ello a una jubilación parcial al amparo del Real Decreto 1131/2002, de 3 de octubre, y Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social.

2. La Empresa fijará, de acuerdo con el/la trabajador/a, el porcentaje de la jornada anual, continuando este/a en alta y cotizando hasta alcanzar la edad legal de jubilación.

3. Respecto del trabajador/a contratado/a o relevista, se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

Art. 56. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*—Acorde con la normativa actual se establecen los siguientes derechos:

- a) La 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 en los mismos términos establecidos para la reducción de la jornada por guardad legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.
- b) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
- c) El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada 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/la juez/a podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- d) El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar efectivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- e) A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del ET, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
- f) Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Art. 57. *Plan de Igualdad.*—De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se negociarán y, en su caso, acordarán con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y las trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. El plan de igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El plan de igualdad fijará los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto se

creará una Comisión Paritaria de igualdad que estará formada por un miembro de la representación de los/las trabajadores/as, así como por un miembro de la representación de la empresa. Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, la de la Empresa en calle Hacienda de Pavones, número 248, 1.º A, de Madrid.

Art. 58. *Asistencia jurídica.*—La Empresa afectada por el presente Convenio, asumirá la asistencia legal de aquellos trabajadores/as que en calidad de acusados o denunciantes se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador/a causase baja en la misma y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los dos días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.

Art. 59. *Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias en materia de no aplicación de condiciones de trabajo.*—En relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria dentro del debido plazo, las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan de tal forma, incluidos los Convenios Colectivos Sectoriales que la normativa vigente estipule.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2016

Categorías	Salario Base	Plus Vestuario	Total	H. Noche	H. Extra
Personal Directivo y Técnico					
Director Administrativo	1.426,62 €		1.426,62 €		
Director de Personal	1.426,62 €		1.426,62 €		
Director Comercial	1.426,62 €		1.426,62 €		
Personal Administrativo					
Oficial 1.ª Administrativo	750 €		750 €	150 €	11,12 €
Oficial 2.ª Administrativo	700 €		700 €	140 €	9,40 €
Auxiliar Administrativo	657 €		657 €	131,40 €	4,21 €
Mandos Intermedios					
Jefe Operativo	800 €	26,03 €	826,03 €	160 €	15,00 €
Inspector	750 €	26,03 €	776,03 €	150 €	11,12 €
Personal Operativo					
Jefe de Equipo	700 €	26,03 €	726,03 €	140 €	9,40 €
Controlador	657 €	26,03 €	683,03 €	131,40 €	4,21 €
Conductor/Repartidor	700 €	26,03 €	726,03 €	140 €	9,40 €
Subalterno	657 €	26,03 €	683,03 €	131,40 €	4,21 €
Operador/a	657 €	26,03 €	683,03 €	131,40 €	4,21 €
Conserje	657 €	26,03 €	683,03 €	131,40 €	4,21 €
Grabador de Datos	657 €	26,03 €	683,03 €	131,40 €	4,21 €

(03/11.131/16)

