

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 9** *RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Gestiona Desarrollo de Servicios Integrales (código número 28100902012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Gestiona Desarrollo de Servicios Integrales, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 20 de noviembre de 2020; 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta 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 el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 8 de febrero de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GESTIONA DESARROLLO DE SERVICIOS INTEGRALES**CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES**

El presente convenio se suscribe de una parte por la representación de los trabajadores y trabajadoras y de otra por la representación empresarial de Gestiona Desarrollo de Servicios Integrales, S.L.

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

Artículo 1. Ámbito personal

Se regirán por el presente convenio colectivo todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicio en la Empresa Gestiona Desarrollo de Servicios Integrales, S.L., a excepción del personal directivo, entendiéndose como tal los directores o directoras de zona, directores o directoras de departamento y gerente.

Incluyendo dentro del ámbito de aplicación:

- Personal técnico
- Personal administrativo
- Encargados/supervisores
- Personal operario

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito funcional

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

Artículo 4. Ámbito temporal

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 01 de enero de 2021.

La duración de este Convenio se establece por un periodo de cinco años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2025.

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

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

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

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

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

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

Si transcurridos doce meses desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, no hubieren las partes negociadoras alcanzado un acuerdo, el presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado, revisándose en tal caso sólo los conceptos económicos en base a la misma fórmula especificada para el último año de vigencia de este convenio, hasta la definitiva conclusión de un acuerdo.

Artículo 7. Poder de dirección y nuevas tecnologías

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

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

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

En concreto:

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

CAPÍTULO II

CATEGORÍAS PROFESIONALES Y CONTRATACIÓN

Artículo 8. Sistema de clasificación profesional y grupos profesionales

Se establecen ocho grupos profesionales conformados de acuerdo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversos puestos de trabajo. Se incluye en Anexo I descripción de los mismos:

- Grupo 1 Ingeniero e Ingeniera / Licenciado y Licenciada
- Grupo 2 Jefe de Servicios / Delegado, delegada de área/ Gestor, gestora de Grandes Cuentas
- Grupo 3 Ingeniero Técnico e Ingeniera Técnica / Diplomado, Diplomada / Gestor, gestora de Servicios
- Grupo 4 Encargado, encargada de Instalaciones / Jefe de Equipo Instalaciones
- Grupo 5 Oficial 1ª Instalaciones
- Grupo 6 Encargado encargada de Mantenimiento / Jefe de Equipo Mantenimiento
- Grupo 7 Oficial 1ª Mantenimiento / Oficial 1ª Administrativo
- Grupo 8 Auxiliar de oficio / peón / ordenanza / Administrativo, administrativa

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

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

Primer año: 75% del salario de su categoría.

Segundo año: 92% del salario de su categoría.

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

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

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

Artículo 9. Empleo y contratación

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

Artículo 10. Periodo de prueba Empleo y contratación

El período de prueba tendrá una duración máxima de 6 meses para los grupos profesionales 1, 2 y 3, y de dos meses para el resto de trabajadores y trabajadoras, salvo lo que pueda establecerse por modalidades de contratación especiales. Durante este período tanto el trabajador o trabajadora como la Empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

No podrá producirse la resolución a instancia del empresario en el caso de trabajadoras por razón del embarazo, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.

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

La situación de baja laboral, interrumpirá el cómputo del periodo de prueba a todos los efectos, reanudándose el mismo cuando el trabajador o trabajadora recupere la situación de alta laboral.

Artículo 11. Ceses voluntarios y finalización de contratos temporales

Los trabajadores y trabajadoras de los grupos 1, 2 y 3 que comuniquen su cese voluntario a la empresa, deberán realizarlo por escrito fehacientemente y con una antelación de 30 días a la fecha de dicho cese. El incumplimiento; facultará a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Para el resto de grupos profesionales el preaviso se limitará a 15 días con anterioridad a la fecha del cese voluntario.

En los contratos temporales con fecha incierta de finalización, la empresa tendrá la obligación de preavisar al trabajador o trabajadora de la terminación de los mismos con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento; obligará al empresario al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Quedan expresamente exceptuados de esta obligación los contratos de interinidad, suplencia de vacaciones y sustitución de personas con derecho a reserva de puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

JORNADA ANUAL, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 12. Jornada anual

La jornada máxima ordinaria de trabajo será computada anualmente y, en concreto, será de 1800 horas de trabajo efectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se llevará un registro horario, en el método arbitrado por la empresa, diario de la jornada efectiva de trabajo de cada trabajador o trabajadora, reseñando en el mismo la hora de entrada y salida, así como de los descansos o paradas no justificadas o previstas en el presente Convenio, de acuerdo a la legislación vigente sobre el registro de jornada.

La empresa podrá proceder a los descuentos económicos correspondientes en la nómina a aquellos trabajadores o trabajadoras que no acrediten el cumplimiento de la jornada diaria dentro del horario establecido.

Artículo 12.1. Descanso semanal

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

Artículo 13. Trabajo a distancia

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el empleado o empleada, previo acuerdo con la empresa, podrá acogerse voluntariamente al régimen de trabajo a distancia. Esta situación es reversible en cualquier momento tanto por su parte como por parte de la dirección. En todo caso, una vez concedida, si se produjera la reversión de la situación de trabajo a distancia por alguna de las dos partes, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas y extraordinarias que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona al centro de trabajo. En caso de que la persona afectada solicite el trabajo a distancia y se le deniegue, la empresa deberá comunicarlo por escrito a la persona afectada, no pudiendo existir trato desigual entre personas que trabajen en un mismo departamento o área, primando el principio de igualdad.

Se informará a la representación de los trabajadores, de todas las personas que estén en situación de trabajo a distancia y de las denegaciones, así como las condiciones aplicables de los nuevos contratos, dentro del deber de información que prevé la legislación vigente. Los trabajadores y las trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados y empleadas.

Artículo 13.1 Derecho a desconexión digital

Los trabajadores y trabajadoras que estén prestando sus servicios en la modalidad de teletrabajo tendrán derecho a la desconexión digital fuera del horario de su jornada ordinaria, salvo aquellos trabajadores o trabajadoras que se encuentren prestando servicio de guardia.

Artículo 14. Flexibilidad Horaria.

En el ánimo de armonizar la conciliación y la competitividad de la empresa y siempre que el trabajador o trabajadora justifique su necesidad, podrá acordarse flexibilidad horaria a la entrada, salida u horas de comidas con tiempo de presencia obligada en el centro de trabajo.

Artículo 15. Vacaciones

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

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

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

En caso de no existir acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, y siempre primando las necesidades del cliente y conforme al procedimiento interno de la empresa; corresponderá al trabajador o trabajadora la elección de un periodo de 15 días de vacaciones; y a la empresa de los 15 días restantes hasta completar el periodo de 30 días.

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. Permisos retribuidos

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas: debiendo el trabajador o trabajadora presentar posteriormente justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida de la consulta del especialista. Esta licencia retribuida es exclusivamente para consultas médicas de especialistas para el propio trabajador o trabajadora y no para familiares.
- b) Un día natural por matrimonio de padres, madres, hijos/as o hermanas/os.
- c) Un día por traslado de domicilio.
- d) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos) se disfrutará en días consecutivos y se podrá utilizar de manera no inmediata, mientras se mantenga la baja médica por esta causa.
- e) Dos días naturales por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- f) Tres días naturales por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
- g) Quince días naturales por matrimonio del trabajador o trabajadora.
- h) Permiso retribuido con un límite de 20 horas anuales por cada trabajador o trabajadora para el acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico o diálisis.
- i) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El día de inicio del disfrute de las licencias indicadas será en día laborable; es decir, en el caso que el hecho causante se produjera en día no laborable, se iniciará el siguiente día laborable a aquel en que se produjo el hecho causante.

En los casos recogidos en las letras e) f) y g) producidos en otras provincias, los trabajadores o trabajadoras que tengan que realizar un desplazamiento a una distancia de al menos 70 kilómetros entre el centro de trabajo y el lugar de destino, las licencias recogidas en los puntos indicados tendrán una duración de 4 días naturales.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden, exclusivamente, para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario de convenio más antigüedad y, en su caso, más el complemento "ex categoría" y/o el complemento "ex antigüedad".

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de aplicación.

En los supuestos contemplados anteriormente, se reconocerá el derecho a la licencia retribuida, tanto a matrimonios como a parejas de hecho que acrediten su inscripción legal en el Registro Oficial competente.

Artículo 17. Permisos no retribuidos

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

- La concurrencia a exámenes que no sean parte de estudios reglados o no persigan una acreditación profesional del trabajador
- Para la asistencia a consulta del médico privado, excluido el servicio o seguro médico de la empresa, cuando no lleve implícito la baja laboral.

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

CAPÍTULO IV**SISTEMA RETRIBUTIVO****Artículo 18. Régimen retributivo****Artículo 18.1. Salario base**

El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales en relación a una jornada ordinaria de trabajo pactando expresamente que todas las categorías alcanzarán al menos, el S.M.I. vigente en cada momento, y son los que se recogen en las tablas salariales del Anexo II del presente convenio, que surtirán efecto desde el 1 de enero de 2021 para todos los conceptos salariales.

Tendrán el carácter de mínimos y se respetarán los pactos que mejoren las condiciones aquí establecidas.

Artículo 18.2. Plus de nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador o trabajadora que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad, por cada hora efectivamente trabajada dentro del mencionado horario.

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

$$\frac{\text{Salario base anual} + \text{Plus puesto de trabajo}}{\text{Jornada anual (1.800 horas)}}$$

Artículo 18.3. Plus de Puesto de Trabajo

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

Artículo 18.4. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias en el año, cuyo devengo será semestral y por importe del salario base, según figura en el Anexo II del presente acuerdo.

Por acuerdo entre las partes, las pagas extras podrán ser prorrateadas en los doce meses del año.

Artículo 18.5 Horas extraordinarias

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, cuando sea necesario para la continuidad de los trabajos

fuera de la jornada habitual preferiblemente serán compensados por tiempos de descanso en el transcurso de los 90 días siguientes, (a razón de 1.20 horas normales por cada hora realizada) si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a los requerimientos del cliente.

Su compensación económica, de no haber sido compensadas por tiempo de descanso, se realizará según los importes resultantes de aplicar la siguiente fórmula:

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

Solo serán abonadas aquellas horas extraordinarias autorizadas por la empresa y de las que quede constancia en el registro horario establecido.

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

Artículo 18.6 Incrementos salariales

A partir de 2021, los salarios recogidos en el Anexo II se verán incrementados en el 85% de la variación del índice de precios al consumo a 31 de diciembre de cada año para las categorías que superen el mínimo interprofesional. En el caso de las categorías cuyo valor de referencia es el S.M.I, los salarios se verán incrementados en la misma cuantía que se fije por el Gobierno anualmente para dicho S.M.I.

Artículo 18.7. Dietas y desplazamientos

Para 2021, los desplazamientos que den lugar a media dieta se retribuirán a 15,36 euros por día. El importe de la dieta completa será de 30,72 euros. Estas cantidades estarán sujetas a los mismos incrementos que el resto de los conceptos salariales.

CAPÍTULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 19. Ayuda a hijos discapacitados

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

CAPÍTULO VI

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Artículo 20. Movilidad geográfica/desplazamientos, movilidad funcional y modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 20.1. Movilidad geográfica/ desplazamientos

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

Cuando existan discrepancias se considerará el límite de la Comunidad de Madrid, como punto de inflexión entre una modificación débil o una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

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

Artículo 20.2. Desplazamientos

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

Artículo 20.3. Traslado

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

El primer año con el 30% del salario base marcado en las tablas de salario para su categoría profesional. Dicha cantidad se prorrateará mensualmente.

El segundo año con el 20% del salario base marcado en las tablas de salario para su categoría profesional. Dicha cantidad se prorrateará mensualmente.

Artículo 20.4. Movilidad funcional

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

CAPÍTULO VII

CONCILIACIÓN LABORAL Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 21. Conciliación de la vida laboral y familiar

a) Los empleados y empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas. Cuando ambos progenitores, adoptantes o guardadores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de lactancia podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

b) En el supuesto de parto, adopción, acogimiento o guarda legal la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para ambos progenitores, adoptantes, acogedores o guardadores legales. El período de suspensión se disfrutará a opción de los interesados, siempre que seis semanas sean disfrutadas ininterrumpidamente con posterioridad al parto, adopción, acogimiento o guarda legal. En caso de parto múltiple, el permiso se prolongará dos semanas, es decir se tendrá derecho a 18 semanas.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de un 50 por 100, previo acuerdo entre Empresa y trabajador o trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

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

Artículo 22. Medidas de promoción de la igualdad de género

Ambas partes coinciden en que es necesario realizar medidas que promuevan la igualdad de género, especialmente en aquellos sectores más masculinizados. Para ello se incidirá por parte de la Empresa en los siguientes aspectos:

Reclutamiento de personal:

1. Sensibilizar y orientar a las personas intervinientes en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades para evitar desigualdades.
2. Captar mayor número de candidaturas femeninas en los procesos de reclutamiento y selección.
3. Adecuar los procesos de reclutamiento y selección respetando el principio de igualdad de oportunidades.
4. Evitar todo tipo de desigualdades por razón de sexo en los procesos de reclutamiento y selección.
5. Promover la contratación de mujeres.

Promoción:

6. Informar sobre los procesos de promoción que se realizan en la empresa en igualdad de oportunidades.
7. Promover acciones de detección de mujeres con potencial y establecimiento de procedimientos de evaluación objetiva.
8. Fomentar medidas directas para la promoción de mujeres.
9. Orientar la carrera profesional de las mujeres de la empresa para eliminar los obstáculos y dificultades que encuentran las mujeres en el mundo laboral.
10. Fomentar el lenguaje inclusivo, no discriminatorio ni sexista en todos los documentos de la empresa.

Salud:

11. Mejorar los métodos de trabajo y entorno ergonómico.
12. Sensibilizar a la plantilla de la empresa en el área de salud laboral para conseguir una buena prevención de enfermedades o lesiones propias del puesto de trabajo.
13. Poner en marcha acciones propias de prevención de riesgos laborales específicos de las mujeres.
14. Fomentar acciones para la prevención del acoso sexual

A estos efectos, la empresa ha elaborado un Plan de Igualdad, así como un Protocolo de Actuación ante el Acoso Sexual en el entorno laboral.

Artículo 23. Promoción profesional

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

CAPÍTULO VIII

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIONES LABORALES

Artículo 24. Suspensión de las relaciones laborales

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

Artículo 25. Extinción de las relaciones laborales

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

CAPÍTULO IX**SALUD LABORAL****Artículo 26. Salud Laboral**

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

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

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

26.1. Obligaciones de los empresarios en materia de prevención de riesgos

La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

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

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

26.2. Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos

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

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

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por el Empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores o trabajadoras designados para realizar actividades de protección o, en su caso, al servicio de prevención

- acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras

26.3. Vigilancia de la salud

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

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

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

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

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

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

No obstante, el Empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES

Artículo 27. Derechos sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91 sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, así como a lo establecido en el art.61 y siguientes del ET sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras; con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa los representantes tendrán entre otros los siguientes derechos:

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28. Régimen disciplinario

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

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

Artículo 28.1 Faltas leves

- a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación.
- b) Negligencia o descuido durante el cumplimiento de su trabajo y en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios que ocasionen perjuicios leves.
- c) No atender correctamente a los usuarios de los servicios, clientes, superiores, compañeros, subordinados y público en general, con la debida diligencia y corrección, siempre que no lleve implícita falta de respeto.
- d) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- e) El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- f) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Queda exceptuada expresamente de este artículo la no utilización de los EPIS, regulado en expositivos posteriores.
- g) Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.
- h) No entregar los partes de baja, los de confirmación de la misma y partes de alta transcurridas 72 horas después de agotado el plazo desde su emisión. Si dicho plazo de 72 horas citadas se supera en 48 horas más la falta será considerada como grave.
- i) El incumplimiento reiterado de la obligación de cumplimentar los partes de trabajo o cualquier otro documento de control de actividad que establezca la Empresa; a estos efectos se considera que existe reiteración cuando se desatienda la cumplimentación de dichos documentos más de 2 veces en un mes o 4 en dos meses.

Artículo 28.2 Faltas graves

- a) Acumular tres faltas leves en un periodo de dos meses.
- b) De cuatro a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la correspondiente justificación.
- c) La ausencia al trabajo no justificada de dos a cuatro días en un periodo de dos meses.
- d) Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando de ello se deriven consecuencias negativas para la empresa, cliente o usuario.
- e) Desobediencia o indisciplina en el cumplimiento de las instrucciones de la Dirección o Superiores, dictadas en el cumplimiento regular de sus funciones.
- f) Desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo, si se falta al respeto o media perjuicio notorio.
- g) Utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa.
- h) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de jornada/horario, o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada/horario de trabajo.
- i) Incumplimiento de la obligación de cumplimentar el registro horario en el método establecido por la empresa.
- j) La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores y trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

- k) Incumplimiento reiterado de la obligación de cumplimentar los partes de trabajo o cualesquiera otros documentos de control de actividad que establezca la Empresa; a estos efectos, se considerará que existe reiteración cuando se desatienda la cumplimentación de dichos documentos más de 3 veces en un mes o 5 en dos meses.
- l) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- m) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- n) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio, EPIS
- o) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- p) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
- q) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, clientes o usuarios de los servicios.
- r) La no presentación de la documentación requerida por la empresa en el ámbito de la titulación, formación, habilitaciones, carnets profesionales y cualquier otro documento que se considerase necesario para el desempeño del puesto de trabajo.
- s) Incumplimiento reiterado de los procedimientos internos de Gestión de la empresa.
- t) El menosprecio, denigración o la atribución de conductas ilícitas a la empresa, faltando a la verdad en Redes Sociales.
- u) El uso de los perfiles profesionales, exceptuándose expresamente los perfiles privados salvo que aludan directamente a su vinculación a la empresa, de los trabajadores y trabajadoras en redes sociales o cualesquiera otros medios digitales, difundiendo mensajes de odio, sexistas, racistas o claramente partidistas en lo político, manifestando descalificaciones hacia otras formas de pensamiento.
- v) El no cumplimiento de los protocolos de uso y mantenimiento de vehículos, herramientas y maquinaria de la empresa, así como su uso no autorizado para funciones ajenas al trabajo.

Artículo 28.3 Faltas muy graves

- a) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el plazo de un año.
- b) Más de diez faltas de puntualidad sin justificación durante un mes.
- c) La ausencia al trabajo de cinco o más días sin justificación durante un periodo de seis meses.
- d) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros y compañeras de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a terceros datos que se conozcan por razón del trabajo.
- f) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- g) Falseamiento intencionado de datos e información del servicio.
- h) Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave o violación del respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los superiores, compañeros y compañeras, personas subordinadas y al público en general, causantes de muy graves perjuicios.
- i) El acoso moral y/o sexual.
- j) Incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora y/o terceros.
- k) Simulación de enfermedad o accidentes que acarreen una incapacidad laboral, y/o realización de trabajos en dicha situación por cuenta propia o ajena. Así mismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión fraudulenta del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por incapacidad temporal.
- l) Abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- m) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo
- n) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- o) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- p) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

- q) El falseamiento de los documentos o habilitaciones profesionales requeridas para el puesto de trabajo y que forman parte esencial del perfil del puesto de trabajo.
- r) El obligar económicamente a la empresa sin estar autorizado a ello o en infracción de los procedimientos internos de la empresa.
- s) El uso indebido de los vehículos de empresa puestos a disposición del trabajador o trabajadora o su conducción en infracción grave de las normas de tráfico o bajo la influencia del alcohol o drogas.

Artículo 28.4 Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:
 - a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; despido
 - c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; despido.
2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por la persona responsable de las mismas.
3. Además de la sanción genérica prevista en el presente Convenio, en el caso de comisión de la falta muy grave recogida en el punto 27.3 s); la empresa se reservará el derecho de exigir al trabajador o trabajadora, la satisfacción de los gastos incurridos sin autorización o en omisión de procedimientos.

CAPÍTULO XII

COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 29. Comisión Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Se constituirá la Comisión Mixta en el plazo de los 2 meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCAM). El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.

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

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

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

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

La Comisión Paritaria tendrán las siguientes funciones:

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

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran

plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

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

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

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

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

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

Artículo 30. Solución extrajudicial de conflictos

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

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

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

En representación de la Empresa
D. Antonio Conejero Anguita

En representación de los
trabajadores y trabajadoras
D. Igor García Roncero

En Madrid a 16 de noviembre de 2020

ANEXO I

DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES**GRUPO 1 Ingeniero, ingeniera Superior / Licenciado, Licenciada**

Personal con funciones directivas. Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Tareas: de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

GRUPO 2 Jefe de Servicios / Delegado, delegada de Área / Gestor, gestora de Grandes Cuentas.

Responsable de Área departamental o equipo de Gestores y gestoras; o Gestor, gestora de Grandes Cuentas. Tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellas o aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Tareas: Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones. Gestionar contratos de volumen de facturación individual anual superior al millón de euros.

GRUPO 3 Ingeniero, ingeniera Técnico / Diplomado, diplomada / Gestor, gestora de Servicios

Son aquellos trabajadores o trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Tareas: Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas. Tareas de alto contenido técnico. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios/os de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores o trabajadoras del Grupo profesional inferior. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de una o un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas.

GRUPO 4 Encargado, encargada de Instalaciones / Jefe de Equipo Instalaciones

Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Encargado de Instalaciones: >30 personas a su

cargo, integración de todas las especialidades y realización de todo tipo de instalaciones y mantenimientos. Jefe de Equipo de Instalaciones: >10 personas a su cargo, integración de todas las especialidades y realización de todo tipo de instalaciones y mantenimientos.

Formación: Maestría Industrial, FPII, Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Carnets profesionales habilitantes para el ejercicio de la profesión. Experiencia de menos de 5 años en el puesto.

Tareas: que suponen la supervisión según normas generales recibidas de una o un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios y operarias auxiliares. Controlar la calidad del servicio prestado, realizando inspecciones visuales o con los correspondientes aparatos, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección. Toma de datos referentes a temperaturas, humedades, eléctricos, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados.

GRUPO 5 Oficial 1ª Instalaciones

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación .

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Experiencia de más de 5 años en el puesto. Carnets profesionales habilitantes para el ejercicio de la profesión. Experiencia de menos de 5 años en el puesto.

Tareas: de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad. Tareas de control y regulación de los procesos. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales. Toma de datos referentes a temperaturas, humedades, eléctricos, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos.

GRUPO 6 Encargado, encargada de Mantenimiento / Jefe de Equipo Mantenimiento

Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Encargado de Mantenimiento: >30 personas a su cargo y realización de todo tipo de mantenimientos. Jefe de Equipo de Mantenimiento: >10 personas a su cargo y realización de todo tipo de mantenimientos.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO 7 Oficial 1ª Mantenimiento / Oficial 1ª Administrativo

Aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: manuales. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples. Tareas de ayuda en máquinas. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos. Tareas de control, archivo, gestión y tratamiento de todo tipo de documentación con o sin medios informáticos auxiliares.

GRUPO 8 Auxiliar de oficio / peón / ordenanza / Administrativo, administrativa

Estarán incluidos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Tareas: manuales sencillos de apoyo a un grupo superior con o sin medios informáticos auxiliares.

Tareas de montaje, desmontaje y preparación de espacios y eventos.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES

AÑO 2021	SALARIO BASE	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL ANUAL
Grupo 1				
Ingeniero Superior	2.142,86	2.142,86	2.142,86	30.000,04
Licenciado	2.142,86	2.142,86	2.142,86	30.000,04
Grupo 2				
Delegado de Área	1.857,15	1.857,15	1.857,15	26.000,10
Gestor de Grandes Cuentas	1.857,15	1.857,15	1.857,15	26.000,10
Jefe de Servicios	1.857,15	1.857,15	1.857,15	26.000,10
Grupo 3				
Diplomado	1.428,58	1.428,58	1.428,58	20.000,12
Ingeniero Técnico	1.428,58	1.428,58	1.428,58	20.000,12
Gestor de Servicios	1.428,58	1.428,58	1.428,58	20.000,12
Grupo 4				
Encargado de Instalaciones	1.278,58	1.278,58	1.278,58	17.900,12
Jefe de equipo de Instalaciones	1.278,58	1.278,58	1.278,58	17.900,12
Grupo 5				
Oficial de Primera de Instalaciones	1.178,58	1.178,58	1.178,58	16.500,12
Grupo 6				
Encargado de Mantenimiento	1.078,58	1.078,58	1.078,58	15.100,12
Jefe de Equipo de Mantenimiento	1.078,58	1.078,58	1.078,58	15.100,12
Grupo 7				
Oficial de Primera de Mantenimiento	978,58	978,58	978,58	13.700,12
Oficial de Primera Administrativo	978,58	978,58	978,58	13.700,12
Grupo 8				
Auxiliar de Oficio	950,00	950,00	950,00	13.300,00
Administrativo	950,00	950,00	950,00	13.300,00
Peón	950,00	950,00	950,00	13.300,00
Ordenanza	950,00	950,00	950,00	13.300,00
MEDIA DIETA				
MEDIA DIETA	15,36			
DIETA				
DIETA	30,72			
MES				
AYUDA A HIJOS DISCAPACITADOS	30			

(03/4.497/21)

