

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Bluetietar Multiservicios, S. L. (código número 28103562012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Bluetietar Multiservicios, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 27 de diciembre de 2022, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículos 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 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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, Hacienda Y Empleo 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 7 de marzo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA BLUETIETAR MULTISERVICIOS S.L.**CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio obligará a la empresa y a sus trabajadores, en todos sus centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, excepto a aquellos trabajadores a los que se refieren los artículos 1º párrafo 3 del Estatuto de los Trabajadores, y a los menores de 16 años, cuya contratación queda prohibida.

Son partes firmantes de este convenio por un lado la representación de la empresa en la figura de su Administrador D. Sergio Martín Benito y por otro lado los miembros del comité de empresa en la persona de su Presidenta Doña Milagros Taipe Espillo, Vicepresidenta Doña Ana Elsa Rueda Herranz, Secretario Don Juan Cordero Cáceres y Vocales Don Carlos Martín Benito, Don Sergio Collado Calvo, Doña Beatriz Moragón González, Don Víctor José Crespo Hernández, Doña Justina Saelices Gutiérrez y Don Jorge Vieira.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

Este Convenio afectará a la mencionada empresa y trabajadores dentro de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 3.- Ámbito temporal. Denuncia y revisión.

Este Convenio entrará en vigor el día 01 de enero de 2023 y su duración será hasta el 31 de diciembre del 2025. Se considerará prorrogado tácitamente por un año más, y así sucesivamente, si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de dos meses (por escrito y acuse de recibo, burofax u otros procedimientos legalmente establecidos) antes de la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes y constituida la mesa de negociación en el plazo de un mes, permanecerán en vigor tanto el contenido normativo como obligacional del presente convenio hasta tanto en cuanto no se alcance un acuerdo entre las partes que sustituya al presente Convenio Colectivo.

Artículo 4.- Concurrencia de Convenios.

Conforme a lo previsto en el Art. 84.1 del ET en relación con el Art. 84.2, el presente convenio no podrá verse afectado por convenios de ámbitos distintos, salvo pacto en contrario, y con respeto a las normas previstas en este artículo.

En cualquier caso, son materias exclusivas y reservadas a este convenio de empresa, en caso de concurrencia con convenios sectoriales de las condiciones aquí pactadas, en especial los que establecen la cuantía de las horas extraordinarias; las que regulan el horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de vacaciones; las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Asimismo, en materia de horario y de distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y vacaciones, prevalecerá lo aquí pactado.

Artículo 5.- Garantía ad personam.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal por la empresa al entrar en vigor el presente convenio, siempre y cuando fuesen más favorables.

CAPÍTULO II.- CATEGORÍAS**Artículo 6.- Clasificación funcional de los empleados de la empresa.**Nivel 1: Personal Administrativo.

1.1.- Jefe Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la dirección, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático y administrativas necesarias para la gestión de la actividad, teniendo bajo su responsabilidad al personal administrativo.

1.2.- Oficial Administrativo: Son aquellas personas trabajadoras que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la empresa, realizando las tareas encomendadas, con iniciativa y asumiendo con plena responsabilidad las siguientes tareas, cobros y pagos sin firma, plantea, suscribe y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo, planteamiento y realización de estadísticas, redacción de asientos contables, redacción de correspondencia con iniciativa propia que no excedan en importancia a los de mero trámite y los de tipo administrativo que en importancia resulten análogos.

1.3.- Auxiliar Administrativo: Son aquellas personas trabajadoras subordinadas a un oficial o jefe de administración que realiza trabajos secundarios que requieren conocimientos de técnicas administrativas, así como manejo de programas informáticos inherente al trabajo de oficina.

1.4.- Recepcionista-telefonista: Es el trabajador/a que realiza las siguientes funciones: Registro y atención de llamadas telefónicas mediante centralita. Recepción y distribución de correo, fax y paquetería. Tareas complementarias de atención al cliente. Archivo y movimiento de documentación. Realización de trabajos elementales a ordenador. Tareas de apoyo básicas al auxiliar administrativo puramente mecánicas que no requieran cualificación especial.

1.5.- Comercial: Es la persona trabajadora cuya función principal es captar nuevos clientes, estar al día de las necesidades del mercado para ofrecer los servicios demandados, y por cuenta de la empresa, se dedica a realizar ventas, gestiones, visitas, promociones, encuestas y otros sistemas afines de índole comercial y/o de relaciones públicas.

1.6.- Responsable de equipo/Supervisor: Se encargará de la supervisión y coordinación de las funciones realizadas por el resto de las categorías, así como llevará a cabo las funciones de vigilancia y control sobre las tareas realizadas por las personas trabajadoras de los niveles 2 y siguientes.

Nivel 2: Limpiadores.

Se entiende por limpiador a la persona contratada específicamente para realizar las funciones de limpieza de la finca, así como la limpieza de zonas deportivas, saunas y gimnasios si los hubiere. Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Nivel 3: Socorristas.

Socorrista es la persona que se halla en posesión del título de Socorrista Homologado por los organismos competentes. Realizará las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración, si así resultase necesario, a los servicios médicos.

El socorrista deberá:

- No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico de salvamento, pero siempre comunicándolo al encargado nombrado por la empresa.
- Cumplirá con los horarios establecidos de apertura, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.
- Paso del limpiafondos y limpieza de pediluvios, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.
- Limpieza de la superficie con material adecuado cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.
- No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnico de salvamento.
- Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.
- No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas sin permiso expreso de persona con la autoridad suficiente para ello.
- Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el reglamento de piscinas.
- Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que lo acredite como tal.
- Realizar la correspondiente toma de muestra de agua del vaso de la piscina, siendo anotadas en el correspondiente libro de registro Sanitario, facilitado por la empresa, dejando el libro de registro Sanitario en la instalación.
- Mantener ordenado y en perfecto orden el cuarto de botiquín, así como, cuidar el maletín de primeros auxilios y el estuche analizador del control de agua, facilitado por la empresa.
- Mantener en vigor la titulación obligatoria que en cada momento exija la legislación vigente para desempeñar las funciones de socorrista.

Nivel 4: Resto de operarios.

4.1.- Conserjes: Se encargan de la vigilancia de acceso a la finca en la que prestan sus funciones y a la limpieza, conservación y cuidado del portal, portería, escaleras, pasillos, patios, sótanos y demás dependencias que tengan acceso por elemento común, así como de los aparatos eléctricos o de

otros destinos que en ella se encuentren instalados. También tienen entre sus funciones las siguientes:

- Vigilancia en esas mismas dependencias señaladas en el párrafo anterior, así como de las personas que entren en el inmueble, velando porque no se perturbe el orden en él.
- Tendrá a su cargo la puntual apertura y cierre del portal, así como el encendido y apagado de las luces de los elementos comunes;
- Se hará cargo de la correspondencia o avisos que reciba para los ocupantes del inmueble y para la propiedad o administración de la finca, haciéndolo llegar a manos del destinatario con mayor diligencia.
- Se ocupará del encendido, apagado y mantenimiento de los servicios de calefacción y agua caliente central, salvo que la propiedad los tenga contratados con un tercero; de la centralita telefónica, si no hubiera telefonista, y de los ascensores y montacargas que existan en la finca, así como de cuantos motores se utilicen para los servicios comunes, poniendo urgentemente en conocimiento de la propiedad o administración y de la casa conservadora cuantas anomalías o averías observen en el funcionamiento de los correspondientes aparatos, suspendiendo el servicio afectado bajo su responsabilidad, si pudiere haber peligro en su utilización.
- Cuidará de los cuartos de contadores y motores y de las entradas de energía eléctrica, así como de la conducción general de agua, bajantes y sumideros receptores de aguas pluviales en las terrazas, azoteas, patios, etcétera, de acceso por servicios comunales y que no entrañen peligrosidad. En caso de nevada, cumplimentará los usos y costumbres del lugar y cuanto dispongan las ordenanzas municipales de la localidad.
- Tendrá la obligación del traslado de los cubos colectivos de basura en estado de llenos del inmueble hasta el lugar destinado por las ordenanzas municipales para su retirada por sus servicios. No así la recogida de cubos, bolsas o recipientes de cada piso o del pozo colector, que será objeto de pacto con la propiedad. En aquellos casos que por la ubicación del cuarto de basuras o el lugar que tenga destinado la comunidad para depositar los cubos de basuras hubiera que salvar obstáculos de más de 10 escalones o 2 metros de rampa, el traslado de los cubos colectivos se haría en estado de vacíos. En este último caso, el empleado los depositaría en el lugar que destine la comunidad al efecto para posteriormente trasladarlos una vez llenos hasta el lugar destinado por las ordenanzas municipales para su retirada.
- Pequeñas tareas de mantenimiento de jardinería consistentes en cortado de césped, riego y recorte de plantas y setos.
- Pequeñas reparaciones y trabajos sencillos de mantenimiento de albañilería, carpintería, cerrajería y electricidad.

4.2.- Oficial de mantenimiento. Son aquellos trabajadores/as que llevan a cabo las funciones de mantenimiento de las instalaciones de la empresa y concretamente se encargan del mantenimiento integral de electricidad, cerrajería, albañilería, carpintería y fontanería. Llevan a cabo funciones de mantenimiento de piscinas: tratamiento de agua, preparación de equipos e instalaciones para su uso y disfrute, y cierre de instalaciones una vez finalizada la temporada, así como la instalación de equipos de depuración y de equipos de desinfección de agua en depuradoras de piscina.

Serán función de esta categoría también la limpieza de cristales, limpieza de garajes y pavimentos con maquinaria industrial y pulido y abrillantado de suelos.

4.3.- Jardineros. Se entiende por jardineros las personas contratadas para realizar única y exclusivamente las funciones propias del cuidado de jardines de la finca. Son obligaciones específicas de los trabajadores clasificados como jardineros la limpieza, riego, sembrado, poda y cuantas funciones sean necesarias para el mantenimiento de los jardines de la finca donde preste sus servicios.

Artículo 7.- Subrogación del personal.

En los sectores en los que pudiera operar la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, o una sucesión de empresas, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en los convenios sectoriales, en el artículo 44 del ET y demás legislación vigente para este supuesto

CAPÍTULO III.- INGRESOS Y CESES

Artículo 8.- Período de prueba.

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que a continuación se detalla:

- Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.
- Nivel 1: Personal administrativo: Dos meses.
- Niveles 2,3 y 4: Limpiadores, Socorristas y Resto de operarios: 30 días laborables

Durante este período, tanto la empresa como las personas trabajadoras podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, la persona trabajadora ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 9.- Cese voluntario.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, quince días antes de la fecha del cese. Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso de preaviso.

CAPÍTULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 10.- Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual para todos los niveles de categorías recogidas en el artículo 6 de este Convenio a excepción del Nivel 2 de Limpiadores cuya jornada máxima es de 39 horas semanales, conforme establece el Convenio Sectorial.

En las jornadas pactadas, deberán respetarse que, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas de descanso. En los descansos semanales, el mínimo no podrá ser inferior a día y medio continuados.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

El horario del personal será fijado por la Dirección de la empresa en atención a las necesidades del servicio, las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias que serán objeto de control por parte de la empresa.

Si por circunstancias no previsibles, un trabajador/a, no pudiera disfrutar de su día de descanso, este será compensado con un incremento de 1,25 del tiempo no disfrutado.

Artículo 11.- Horas extraordinarias.

1. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos se considerarán como horas extraordinarias las que excedan de 40 horas a la semana. No obstante lo anterior, cuando dichas horas fueran compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, éstas no se computarán a los efectos previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores

2. Las horas extraordinarias que serán voluntarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa, no computando éstas a efectos de número máximo de 80 horas anuales. Esta compensación en descanso se efectuará hora por hora. El tiempo que exceda de la jornada ordinaria habitual se irá acumulando hasta completar una jornada diaria habitual, que se compensara con un día de descanso a disfrutar dentro de las cuatro semanas siguientes.

3. En caso de tener que ser abonadas se atenderá a lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V.- PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 12.- Vacaciones.

El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo,

en otro caso, proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente. Si la persona trabajadora disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que dé más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

Para los períodos de disfrute se respetarán, en cualquier caso, los siguientes criterios:

- a) Por acuerdo entre el empresario y los representantes de las personas trabajadoras se podrán fijar los períodos de vacaciones en turnos organizados sucesiva o rotativamente.
- b) El periodo vacacional se podrá fraccionar como máximo en dos periodos de disfrute.
- c) El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en el que se devengan, en caso contrario se perderán los días no disfrutados, todo ello con excepción de lo contemplado en el último párrafo de este artículo.
- d) Cuando exista un turno de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en la empresa dentro del primer trimestre de cada año y la persona trabajadora conocerá por escrito las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se haya originado.

Artículo 13.- Permisos y licencias.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de hijos/as, ampliable a dos si tiene que realizar un desplazamiento.
- c) Un día por nacimiento de nietos/as, sea dentro o fuera de la Comunidad Autónoma donde se ubique el centro de trabajo.
- d) Por fallecimiento, enfermedad o accidente graves, intervención quirúrgica u hospitalización:
 - Tres días si se trata del cónyuge, hijos/as, padres y suegros, ampliable a un día más si el/la trabajador/a ha de hacer un desplazamiento.
 - Dos días si es por hermanos/as, abuelos/as, nietos/as y cuñados e hijos/as políticos, pudiendo ausentarse dos días más si el/la trabajador/a tuviera que hacer un desplazamiento.
 - En las licencias de este apartado, al personal que preste sus servicios en el turno de noche la licencia empezará a contar desde la noche correspondiente al día del hecho causante.

A los efectos anteriormente indicados se entenderá por desplazamiento el traslado a una población que se encuentre a una distancia superior a 200 kilómetros del lugar de residencia habitual.

- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable cuando las personas trabajadoras tengan que atender un deber inexcusable de carácter público y personal impuesto por la Ley, por disposición administrativa o por mandato judicial, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Para el personal que realice turno de noche se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- h) El tiempo preciso para el primer examen y segundo, si fuese necesario, del carné de conducir, siempre que éste coincida con su jornada de trabajo.
- i) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos. Para el personal que realice turno de noche se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.
- j) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social o sociedad médica, y doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera o sociedad médica. Deberá acreditarse el tiempo empleado.

CAPÍTULO VI.- RETRIBUCIONES

Artículo 14.- Salario.

1. Salario base: Todas las personas trabajadoras percibirán por su trabajo el salario base acorde con su categoría fijado en la tabla salarial que se adjunta como anexo I.

Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario.

Para el año 2024, el salario base se incrementará en un 3% desde el 1 de enero de 2024, según la tabla anexa II.

Para el año 2025, el salario base se incrementará en un 2% desde el 1 de enero de 2025, según la tabla anexa III.

2. Antigüedad: Se abonará un complemento personal por antigüedad consistente en trienios del 4 por 100 del salario base en la tabla salarial anexa.

3. Plus de turno rotativo: aquellos trabajadores/as que realizan turnos rotativos, percibirán una cantidad fija de 70 € para el 2023, incrementándose en un 3% para 2024 (72,10 €) y en un 2% para 2025 (73,54 €) respectivamente.

4. Plus de nocturnidad: Para el personal que trabaje en las horas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirán una cantidad fija de 73,59 € en el 2023, incrementándose en un 3% para 2024 (75,80 €) y en un 2% para 2025 (77,32 €) respectivamente.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afecto a este convenio percibirá en proporción a la jornada las gratificaciones denominadas «de verano o julio», y «Navidad», en cuantía de treinta días de salario base más antigüedad.

Aquellos trabajadores/as que viniesen percibiendo por este concepto cantidades superiores a las previstas en este Convenio Colectivo, éstas, se integrarán en el complemento ad personam.

La paga extra de verano se devengará por sextas partes, esto es, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de Navidad se devengará por sextas partes desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Estas pagas extraordinarias anteriormente descritas se prorratearán mensualmente en los 12 recibos de salarios del año.

CAPÍTULO VII.- IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 16.- Planes de Igualdad— Igualdad de trato y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otras personas trabajadoras.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce la ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre personas trabajadoras.
10. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

CAPÍTULO VIII.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL**Artículo 17.- Nacimiento y cuidado del menor, acogimiento o adopción y guarda con fines de adopción.**

A) Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente, con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, a tenor de la situación en cada caso de la persona trabajadora, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

B) Suspensión y lactancia:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen. En el supuesto de adopción o acogimiento múltiple se ampliará en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a, contadas a la elección de la persona trabajadora. Igual duración será para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

Las trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad, salvaguardando todos sus derechos. Se reconoce a las trabajadoras el derecho a sustituir dicha licencia diaria por una licencia retribuida única de quince días naturales continuados con el mismo fin. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia de hijo/a menor de nueve meses. Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del período de disfrute corresponde a la persona trabajadora.

C) Reducción de jornada por cuidado de menores de doce años o de personas con discapacidad, a que se refiere el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores:

Los/as trabajadores/as que se encuentren en estas situaciones tendrán derecho a la reducción de su jornada entre, al menos, un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada. La concreción horaria y determinación del período de disfrute corresponde a la persona trabajadora. La reducción de jornada conllevará la reducción proporcional del salario.

E) En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019 de 7 de marzo.

CAPÍTULO IX.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 18.- Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo, que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Artículo 19.- Obligaciones de la empresa.

El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad, la salud de los trabajadores/as, la elección de los equipos de trabajo, las sustancias a utilizar y el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.
- c) Proporcionar a los trabajadores/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
- d) Informar directamente a cada trabajador/a de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.
- e) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

Artículo 20.- Obligaciones de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores/as vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

- a) Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como 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.
- b) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad; así como los medios y 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/a directo/a, y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención 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/as.
- e) Asistir a los cursos que organice la empresa en materia de prevención.
- f) Utilizar los equipos de protección individual que la empresa le proporcione y cuidar de su mantenimiento y conservación.

CAPÍTULO X.- DERECHOS SINDICALES**Artículo 21.- Derechos sindicales.**

Se respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 22.- Garantías.

Los delegados/as o miembros del comité de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 23.- Medios a disposición de los representantes de los trabajadores/as.

1. Tablón de anuncios. La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores/as, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablonos queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 24.- Crédito horario.

Los miembros del Comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 25.- Derechos de información.

En cuanto a derechos y garantías de los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores/as observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores/as podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 26.- Tipificación de las faltas.**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora atribuibles a la misma por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
 - h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio y en las normas aplicables.
2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:
- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
 - b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
 - c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causará un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
 - d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
 - e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otra persona trabajadora en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
 - f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral y/o que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
 - g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
 - h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
 - i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
 - j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
 - k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
 - l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos en la empresa.
 - m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
 - n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio y en las normas aplicables.
3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
 - b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
 - c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
 - d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
 - e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
 - f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
 - g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en la empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la misma.
- k) La disminución voluntaria y reiterada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio y en las normas aplicables.

Artículo 27.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 28.- Procedimiento sancionador.

- a) En las faltas graves y muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de las personas trabajadoras de una copia de la carta de sanción entregada a la persona trabajadora, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.
- b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de las personas trabajadoras o a los delegados/as/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que la persona trabajadora perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.
- c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras dentro de los 7 días hábiles siguientes a la imposición de la sanción.

Artículo 29.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

CAPÍTULO XII.- COMISIÓN MIXTA

Artículo 30.- Comisión Mixta. Composición y Funcionamiento.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan establecer una Comisión Mixta de carácter paritario, como órgano de interpretación, conciliación y vigencia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

La citada Comisión Mixta se constituirá en el plazo de 30 días desde la firma del Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta entenderá, con carácter previo al tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Igualmente, intervendrá para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio y en concreto en aquellas materias contempladas en el art. 82.3 del E.T. El plazo para resolver las posibles discrepancias será de siete días desde que la discrepancia fuera planteada a la Comisión Mixta.

Las discrepancias producidas en el seno de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos así como la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

De no alcanzarse acuerdo en el referido plazo, las partes deberán recurrir al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos aludido anteriormente o al sistema contemplado a estos efectos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el citado organismo de solución extrajudicial no resuelva el conflicto planteado.

Disposición adicional primera. Derecho de Aplicación.

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas generales y pertinentes aplicables de legislación y/o a los Convenios Colectivos sectoriales que resulten de aplicación.

Disposición adicional segunda. Vigencia.

El Convenio Colectivo surtirá efectos en lo que se refiere a todas las materias en él reguladas desde el 01 de enero de 2023, con independencia de la fecha en que sea publicado en el BOCM.

En Pinto, a 27 de diciembre de 2022.

Por la empresa: Don Sergio Martín Benito

Los miembros del comité de empresa:

Presidenta: Doña Milagros Taipe Espillo,

Vicepresidenta: Doña Ana Elsa Rueda Herranz,

Secretario: Don Juan Cordero Cáceres

Vocales: Don Carlos Martín Benito,

Don Sergio Collado Calvo

Doña Beatriz Moragón González,

Don Víctor José Crespo Hernández

Doña Justina Saelices Gutiérrez

Don Jorge Vieira.

ANEXO I
**TABLAS SALARIALES CONVENIO DE LA EMPRESA BLUETIETAR MULTISERVICIOS S.L.
AÑO 2023**

| | SALARIO BASE | |
|---|--------------|-----------|
| | EUROS/MES | EUROS/DIA |
| NIVEL 1. PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| JEFE ADMINISTRATIVO | 1.261,00 € | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1.050,34 € | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 985,82 € | |
| RECEPCIONISTA – TELEFONISTA | 966,58 € | |
| COMERCIAL | 1.100,00 € | |
| RESPONSABLE DE EQUIPO/SUPERVISOR | | 33,66 € |
| NIVEL 2. LIMPIADORES | | |
| LIMPIADORES | | 30,05€ |
| NIVEL 3. SOCORRISTAS | | |
| SOCORRISTAS | 900,00€ | |
| NIVEL 4. RESTO DE OPERARIOS | | |
| CONSERJES | 750,00 € | |
| OFICIAL DE MANTENIMIENTO | 850,00 € | |
| JARDINEROS | 820,00 € | |

NOTA: Las retribuciones globales que no alcancen el Salario Mínimo Interprofesional vigente se completarán hasta alcanzar su cuantía.

ANEXO II
**TABLAS SALARIALES CONVENIO DE LA EMPRESA BLUETIETAR MULTISERVICIOS S.L.
AÑO 2024**

| | SALARIO BASE | |
|---|--------------|-----------|
| | EUROS/MES | EUROS/DIA |
| NIVEL 1. PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| JEFE ADMINISTRATIVO | 1.298,83 € | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1.081,85 € | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.015,39 € | |
| RECEPCIONISTA – TELEFONISTA | 995,58 € | |
| COMERCIAL | 1.133,00 € | |
| RESPONSABLE DE EQUIPO/SUPERVISOR | | 34,67 € |
| NIVEL 2. LIMPIADORES | | |
| LIMPIADORES | | 30,95€ |
| NIVEL 3. SOCORRISTAS | | |
| SOCORRISTAS | 927,00 € | |
| NIVEL 4. RESTO DE OPERARIOS | | |
| CONSERJES | 772,50 € | |
| OFICIAL DE MANTENIMIENTO | 875,50 € | |
| JARDINEROS | 844,60 € | |

NOTA: Las retribuciones globales que no alcancen el Salario Mínimo Interprofesional vigente se completarán hasta alcanzar su cuantía.

ANEXO III
**TABLAS SALARIALES CONVENIO DE LA EMPRESA BLUETIETAR MULTISERVICIOS S.L.
AÑO 2025**

| | SALARIO BASE | |
|---|--------------|-----------|
| | Euros/mes | Euros/Dia |
| NIVEL 1. PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| JEFE ADMINISTRATIVO | 1.324,81 € | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1.103,49 € | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1.035,70 € | |
| RECEPCIONISTA – TELEFONISTA | 1.015,49 € | |
| COMERCIAL | 1.155,66 € | |
| RESPONSABLE DE EQUIPO/SUPERVISOR | | 35,36 € |
| NIVEL 2. LIMPIADORES | | |
| LIMPIADORES | | 31,57 € |
| NIVEL 3. SOCORRISTAS | | |
| SOCORRISTAS | 945,54 € | |
| NIVEL 4. RESTO DE OPERARIOS | | |
| CONSERJES | 787,95 € | |
| OFICIAL DE MANTENIMIENTO | 893,01 € | |
| JARDINEROS | 861,49 € | |

NOTA: Las retribuciones globales que no alcancen el Salario Mínimo Interprofesional vigente se completarán hasta alcanzar su cuantía.

Por la empresa: Don Sergio Martín Benito

Los miembros del comité de empresa:

Presidenta: Doña Milagros Taípe Espillo,

Vicepresidenta: Doña Ana Elsa Rueda Herranz,

Secretario: Don Juan Cordero Cáceres

Vocales: Don Carlos Martín Benito,

Don Sergio Collado Calvo

Doña Beatriz Moragón González,

Don Víctor José Crespo Hernández

Doña Justina Saelices Gutiérrez

Don Jorge Vieira.

(03/3.999/23)

