



CONVENIO COLECTIVO DE “SEROMAL, SOCIEDAD ANÓNIMA” (LIMPIEZA)

Artículo preliminar. *Partes concertantes.*—El presente convenio colectivo se concerta entre las partes siguientes:

De una parte: En representación de “Seromal, Sociedad Anónima”, don Ignacio García de Vinuesa (presidente), don Javier Villar Serrano (gerente), y como integrantes de la comisión negociadora, doña Carmen Gómez Chércoles y doña Tamise Souza Matos (DRRHH).

De otra parte, como comisión negociadora de la representación legal de los trabajadores: Doña Ana María Herranz Polonio, presidenta del comité (UGT); don Tomás Maeso Gil (UGT), doña Blanca Cucalón Navarro (CC OO) y doña Almudena Martín (delegada sindical UGT).

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*—El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre la empresa “Seromal, Sociedad Anónima” (limpieza), y el personal adscrito a dicho servicio, en las distintas categorías, dentro del ámbito local de Alcobendas (Madrid).

Art. 2. *Ámbito temporal, duración y vigencia.*—La duración general del presente convenio será de cuatro años, desde 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas del presente convenio.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia desde dicho momento hasta el 31 de diciembre de 2015. No obstante, los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2012.

Art. 3. *Denuncia y revisión.*—El presente convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no hubiera denuncia por ninguna de las dos partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia. La denuncia deberá realizarse por escrito.

Estarán legitimadas para formular la denuncia las mismas representaciones que lo hubieren negociado.

En caso de prórroga de un año llevará consigo el incremento económico pactado en el artículo 28 del presente convenio.

Art. 4. *Comisión paritaria y de seguimiento.*—En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria constituida por tres representantes de la empresa y tres del comité de empresa, para la interpretación del texto articulado del convenio.

A las reuniones celebradas por esta comisión podrán asistir, con voz pero sin voto los delegados sindicales.

El domicilio social de la comisión paritaria se establece en la sede de la empresa “Seromal, Sociedad Anónima”.

Art. 5. *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este convenio, compensarán y absorberán solamente aquellas mejoras que se hayan producido y que vengan calificadas en la nómina como mejora voluntaria.

Art. 6. *Coordinación normativa.*—Las relaciones laborales de la empresa se regularán por el presente convenio, y en lo no estipulado en el mismo, por el convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid y demás leyes y normas laborales de rango superior, expresamente en lo referente a la subrogación del personal.

Para otros aspectos, únicamente podrá invocarse la aplicación de convenio de rango superior, cuando, considerado en su conjunto, el precio total por hora de trabajo resultase más beneficioso que lo establecido en el presente convenio.

Capítulo segundo

Organización del trabajo

Art. 7. *Dirección y control de la actividad laboral.*—El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.



En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

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

Art. 8. *Derechos de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física, y a una adecuada política de seguridad e higiene, al respeto de su intimidad, y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Art. 9. *Obligaciones de los trabajadores.*—En el proceso laboral, los trabajadores tienen como deberes básicos: Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, no concurrir con la actividad de la empresa, contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza, y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Art. 10. *Clasificación del personal.*—La clasificación del personal de la empresa estará sujeta a las previsiones establecidas en el convenio colectivo estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Las partes se comprometen a adaptar el sistema profesional previo, basado en categorías profesionales, al previsto en el citado convenio colectivo estatal, a cuyo efecto las partes negociadoras se emplazan para iniciar las negociaciones de adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional con anterioridad al mes de octubre de 2013.

Con carácter transitorio, se mantendrán como referencia, a los efectos salariales, las categorías profesionales preexistentes, y que son las siguientes:

- Jefe de servicio: Es aquel trabajador con titulación adecuada o con amplios conocimientos y experiencia, que a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, tiene la responsabilidad de planificar, programar y controlar el servicio, siendo el responsable de la coordinación y buena marcha de los trabajos, en las distintas zonas y centros de la empresa.
- Responsable de zona: Es el trabajador, que, a las órdenes inmediatas del jefe de servicio, organiza el trabajo, supervisando la calidad del mismo, en los centros de la zona que tenga asignada, gestionando las horas del equipo para cumplir los compromisos del servicio. Controla las incidencias relativas al personal de su zona, y confeccionará los partes de trabajo según los procedimientos de la empresa. Gestiona las sustituciones de las ausencias del personal de su zona. Es responsable asimismo de la entrega de uniformidad, distribuir los equipos de protección y el material de trabajo.
- Supervisor/a: Trabajador no titulado que, a las órdenes directas del jefe de servicio controla, inspecciona y supervisa el trabajo y el personal. Se encargará de organizar los repartos de material para cada centro.
- Encargado general: Trabajador no titulado que, a las órdenes de su jefe inmediato tiene la responsabilidad de coordinar el trabajo y el personal. Realiza mediciones de nuevos centros para la confección de presupuestos. Informa al departamento de personal de las bajas, retrasos, e incidencias de los trabajadores a su cargo. Colabora con el departamento de compras en la elección de los materiales.
- Responsable de equipo: Trabajador que, dominando su oficio, tiene la responsabilidad de coordinar el trabajo de un pequeño equipo (3/9), siempre a las órdenes de su responsable directo. En ocasiones y con el fin de agilizar la finalización de los trabajos realizará funciones de menor categoría.



- Especialista: Es el trabajador que, con plenitud de conocimientos, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales propios de las tareas a realizar, y aplica en cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento y eficacia. Atenderá a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas y los útiles a su cargo. En ocasiones excepcionales, a fin de agilizar la finalización del servicio podrá desempeñar tareas de menor categoría.
- Peón especialista o cristalero/a: Es el trabajador que realiza funciones concretas y determinadas de la limpieza que exigen cierta práctica y especialización, a las órdenes del responsable inmediato. En ocasiones excepcionales, a fin de agilizar la finalización del trabajo, podrá desempeñar tareas de menor categoría.
- Conductor-limpiador: Es el trabajador que, estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículos de que se tratase, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza, y las correspondientes a un conductor, con predominio de la actividad de conducir, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa, para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo, o cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales, o transporte en general.
- Limpiador o limpiadora: Es el trabajador que ejecuta las tareas de fregado, barrido, desempolvado, pulido (con elementos electromecánicos de fácil manejo, o manualmente) de suelos, mobiliario, etcétera, así como el desempolvado de techos y paredes, tareas que ejecutará con la debida atención. Estará a las órdenes del responsable inmediato.

Capítulo tercero

Ingresos, ascensos

Art. 11. *Ingresos*.—El ingreso del personal de la empresa, se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y con las del presente convenio.

Las nuevas incorporaciones, deberán pasar un proceso de selección que garantice la correcta adecuación al puesto al que optan, atendiendo a lo indicado en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

El personal de nuevo ingreso estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro del período de prueba de su contrato, en el lugar y hora que la empresa indique.

Art. 12. *Plazas vacantes*.—Cuando las necesidades del centro así lo requieran, la empresa realizará el proceso de selección necesario, que garantice la cobertura, en el plazo máximo de siete días, las vacantes confirmadas por extinción o suspensión del contrato de trabajo, de no existir plantilla suficiente en la empresa.

En todo caso, será necesario contar con el informe del comité de empresa.

Los contratados de manera temporal, serán los primeros en optar a las vacantes antes mencionadas.

Art. 13. *Período de prueba*.—El ingreso se entenderá provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que, para cada grupo del personal se detalla a continuación:

- Personal directivo y técnicos titulados en grado superior y medio: Seis meses.
- Personal administrativo y mandos intermedios: Dos meses.
- Personal operario: Quince días.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como los trabajadores, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. La duración del período de prueba será computable a efectos de antigüedad. En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado. La situación de IT o de bajas por maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Art. 14. *Ascensos*.—La política de ascensos en el seno de la empresa se ajustará al objetivo de promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, dirigido a procurar en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.



Para dar cobertura a los puestos estables de cristalero/a, la empresa abrirá un proceso interno de selección entre todos los limpiadores/as, que lo soliciten. Si no hubiera posibilidad de cobertura, se realizará un proceso de selección externa.

El ascenso solo se producirá cuando exista necesidad de cubrir un puesto de la correspondiente categoría, a juicio de la empresa, oído el comité de empresa.

La selección para el ascenso se realizará mediante un sistema de concurso de méritos interno, en el que se valorará la evaluación global del desempeño y la antigüedad de los aspirantes.

La evaluación del desempeño se realizará conforme al procedimiento establecido en la empresa.

A la calificación numérica obtenida por la evaluación del desempeño, se le asignará un baremo de 70 por 100, y a la antigüedad un baremo de 30 por 100.

La puntuación total obtenida en el concurso de méritos, será la suma de ambas valoraciones.

Art. 15. *Ceses.*—El trabajador que desee cesar de modo voluntario en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Jefe de servicio: Dos meses.
- Resto del personal: Quince días.

Asimismo, en los contratos de duración determinada superior a un año, la empresa vendrá obligada a notificar a los trabajadores la extinción de su contrato de trabajo con quince días de antelación a la fecha de su vencimiento.

El incumplimiento por parte del trabajador o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar, o le impondrá la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

Art. 16. *Plantilla.*—La empresa revisará y, en su caso, propondrá a la junta general de accionistas el incremento de plantilla que fuese necesario, para adecuar la plantilla encomiendas de gestión, sin que sea obligatorio para la empresa tener todos los puestos cubiertos.

La empresa analizará sus necesidades organizativas, y si existiesen vacantes las asignará atendiendo a los criterios expuestos en el presente artículo.

Tendrán preferencia para cubrir los puestos de limpiadora fija a jornada completa, las trabajadoras fijas a tiempo parcial, por rigurosa antigüedad.

Asimismo, tendrán preferencia para ocupar los puestos de limpiadora fija a tiempo parcial, las trabajadoras que presten sus servicios en la empresa con contratos temporales. A estos efectos se valorarán los siguientes criterios: El desempeño de las trabajadoras con un peso del 70 por 100 sobre la valoración global, y el tiempo de acumulación de prestación de servicios en la empresa, que tendrá un peso del 30 por 100.

No obstante lo anterior en aquellos centros con características especiales, ya sea de horarios (por ejemplo jornadas nocturnas), de criterios específicos de selección y formación, determinados por el cliente, etcétera la cobertura de estas vacantes se ofrecerá inicialmente a la plantilla estable de limpieza, que pudiera estar interesada. Las solicitudes internas se analizarán atendiendo a los criterios específicos de dicho centro, y a la evaluación del desempeño de los solicitantes. En este mismo procedimiento, se tendrá en cuenta asimismo, a los trabajadores temporales ocupantes de dichos puestos.

Art. 17. *Movilidad.*—La movilidad funcional de los trabajadores está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las legales, y las que a continuación se establecen:

- a) El cambio de un puesto a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica y/o productiva.
- b) Nunca será como medida de sanción disciplinaria.
- c) En todo caso, a la hora de realizar cualquier traslado justificado, se tendrá en cuenta la proximidad del centro al domicilio del trabajador.
- d) Cuando se produzca dicho traslado, se respetarán al trabajador las condiciones de trabajo que tenía en el anterior centro, entre ellas, jornada y horario.
- e) El cambio se comunicará al trabajador con la suficiente antelación. Igualmente, se dará cuenta al comité de empresa de los traslados a efectuar.

Cuando un trabajador esté de baja, ya sea por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo, a la hora de su reincorporación.



Cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador fijo de plantilla, a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquel quedará a disposición de la empresa, y se afectará al trabajo que se le asigne.

Art. 18. *Ausencias.*—El personal que, por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, informará a la empresa, siempre que sea posible, a la mayor brevedad, y con anterioridad al comienzo de su jornada laboral, justificando el motivo, a fin de que por la empresa pueda mantenerse el servicio, dado su carácter público.

Capítulo cuarto

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 19. *Jornada.*—La jornada semanal durante la vigencia del convenio será de 37,5 horas semanales.

La distribución de la jornada efectiva anual se realizará con carácter general, para los trabajadores que desarrollen su actividad en centros con funcionamiento de lunes a viernes y siempre que el servicio del centro así lo permita, de la manera siguiente:

— De lunes a viernes: 7,30 horas.

Para los trabajadores que presenten sus servicios en jornada nocturna, se establece una jornada laboral de 37,5 horas semanales efectivas.

Las noches de descanso, los trabajadores con turno de noche, no podrán disfrutarlas conjuntamente, sino de forma individualizada por cada semana de trabajo.

El personal adscrito al presente convenio que preste servicios a jornada completa, o en jornada continuada igual o superior a cinco horas, disfrutará dentro de la misma de veinte minutos diarios para tomar el bocadillo, dicho descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. La determinación del momento de la pausa de bocadillo la realizará el responsable directo.

La jornada de trabajo no podrá realizarse en forma partida en más de dos fracciones de tiempo, siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro a otro en cada fracción de tiempo.

Se considerará como un mismo centro de trabajo las rutas comprendidas dentro de una misma zona comercial.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Art. 20. *Horarios.*—Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y/o productivas, la empresa podrá acordar modificaciones en los horarios, que, para su efectividad, habrán de cumplir los trámites establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, para las modificaciones sustanciales de carácter individual o colectivo.

Art. 21. *Trabajo en domingos o festivos.*—Para compensar el trabajo en domingos y/o festivos, se establece para todo el personal incluido en el presente convenio, excepto los que estén contratados exclusivamente para trabajar solamente domingos y festivos, un plus por domingo o festivo trabajado proporcional a su jornada de trabajo, que tendrá el siguiente importe durante la vigencia del convenio:

— 2012: 40 euros.

— 2013: 40 euros.

— 2014: 40 euros.

— 2015: 40 euros.

Art. 22. *Vacaciones.*—El personal adscrito al presente convenio disfrutará de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de permanencia en la empresa, siendo, en otro caso, proporcional entre la fecha de alta y el 31 de diciembre siguiente. Si el trabajador hubiera disfrutado sus vacaciones completas y causara baja antes del 31 de diciembre, la empresa descontará de la liquidación los días que hubieran sido disfrutados de más, de acuerdo con la proporcionalidad mencionada.

En el supuesto de la subrogación, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos períodos, y el abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma.



El período de disfrute de las vacaciones, con carácter general será entre junio y septiembre, ambos inclusive, respetándose en cualquier caso, los siguientes criterios:

- a) Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrán fijarse los períodos de vacaciones en turnos rotativos.
- b) Cuando exista un turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá dentro del primer trimestre del año, y el trabajador conocerá por escrito las fechas que le corresponden, dos meses antes del comienzo de su disfrute.
- d) En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, domingo, o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un período de cierre vacacional.

Cuando el período de vacaciones 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 (supuestos de parto y/o paternidad), 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 la señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 23. *Puentes*.—Los trabajadores adscritos al presente convenio disfrutarán de un puente al año, con carácter retribuido y no recuperable, que se hará coincidir preferiblemente con las fiestas o puentes de los correspondientes centros, garantizándose, en todo caso, la prestación del servicio.

Art. 24. *Días no laborables*.—Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables y no recuperables.

Art. 25. *Licencias*.—Los trabajadores adscritos al presente convenio tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, previo aviso con cuarenta y ocho horas de antelación y justificación:

- a) Quince días naturales por matrimonio del trabajador o unión de hecho, debidamente acreditada.
- b) Tres días naturales por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, ampliables a dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, cuando está certificado médicamente, o a un día más si el nacimiento ocurre fuera de la Comunidad de Madrid. Esta licencia se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores relativo a la suspensión del contrato de trabajo por causa de paternidad, y que se iniciará en su caso tras el disfrute de la licencia prevista en este apartado.
- c) Por enfermedad o accidente grave, intervención quirúrgica u hospitalización:
 - Tres días naturales si se trata del cónyuge, hijos, padres y suegros, ampliable a un día natural más si el/la trabajador/a ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
 - Dos días naturales si es por hermanos, abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos, pudiendo ausentarse un día más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) Por fallecimiento:
 - Cuatro días naturales si se trata del cónyuge, hijos y padres y suegros, pudiendo ausentarse un día natural más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
 - Tres días naturales si se trata de hermanos, pudiendo ausentarse un día más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
 - Dos días naturales si se trata de abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos, pudiendo ampliarse la ausencia de dos días naturales más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- e) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.



- f) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público o personal, impuesto por la Ley, por disposición administrativa, o por mandato judicial.
- g) El tiempo necesario para el primer examen, y segundo, si fuese necesario, del carné de conducir, siempre que este coincida con su jornada de trabajo. El disfrute de este permiso estará limitado a un máximo de dos ausencias desde que se suspendiera por primera vez.
- h) El tiempo imprescindible para exámenes oficiales, debidamente justificados.
- i) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social y/o de sociedades médicas siempre que la atención prestada por estas últimas se refiera a materias o especialidades cubiertas por la Seguridad Social, y doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- k) Doce horas anuales para acompañar a hijos menores de edad, o familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas, y así resulte acreditado, cualquiera que fuera su edad, que convivan con el trabajador, a visitas médicas. El uso de estas horas deberá preavisarse a la empresa con una antelación suficiente, salvo razones de urgencia.
- l) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, ampliable a dos naturales, si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- m) Un día natural por nacimiento de nietos, ampliable a dos naturales días si se produjese fuera de la Comunidad de Madrid, que deberá disfrutarse ineludiblemente en la semana natural en que se produzca el hecho.

A los efectos previstos en los apartados c) y d) del presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante, mediante la pertinente documentación.

Las licencias para asistencia al médico de cabecera prevista en el apartado i) y para acompañar a familiares al médico prevista en el apartado k) de hasta doce horas anuales respectivamente se entenderán referidas al año natural.

Si al término del año, el trabajador solo hubiera utilizado ocho horas o menos en razón de las citadas licencias médicas establecidas en el párrafo anterior, la empresa abonará en la nómina de enero del año siguiente el importe correspondiente a un día de salario base.

Otras licencias no retribuidas:

— Un día en caso de matrimonio de nietos.

En el Anexo 1 se establecen los justificantes requeridos para cada uno de los permisos que se recogen en el presente artículo.

Art. 26. Excedencias.—El Estatuto de los Trabajadores recoge las siguientes situaciones de excedencia:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o 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 simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado 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, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Los trabajadores podrán solicitar excedencia voluntaria con derecho a reserva del puesto de trabajo por el tiempo de duración de la misma, siempre y cuando concurren los requisitos siguientes:

- a) La excedencia deberá solicitarse, por escrito, con, al menos, sesenta días de antelación, y el reingreso deberá solicitarse con, al menos, treinta días de antelación a la fecha en que finalice el período de excedencia.
- b) Se limitará la concesión de excedencias, con reserva del puesto de trabajo, relacionadas con el apartado 2 del presente artículo, a un máximo de siete trabajadores, simultáneamente.

Art. 27. *Asuntos propios.*—Durante la vigencia del presente convenio, el personal podrá solicitar hasta un máximo de cuatro días retribuidos al año para asuntos propios, que deberán ser cubiertos con personal correturnos. El número de días retribuidos al año para asuntos propios será proporcional al período de prestación de servicios en la empresa al año. Para los contratos de duración inferior, no se computarán, a estos efectos, períodos de permanencia en la empresa inferiores a los tres meses.

Uno de los días de asuntos propios podrá disfrutarse de forma fraccionada por horas, con un mínimo de dos horas continuadas por cada solicitud.

El disfrute de estos días se solicitará con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación. No podrán solicitar el disfrute de los días de forma simultánea más del 30 por 100 de los trabajadores adscritos al mismo centro. No se acumularán a vacaciones.

Capítulo quinto

Régimen económico, retribuciones

Art. 28. *Incrementos económicos.*—El incremento salarial de cada uno de los años de vigencia del convenio (2012-2015) será el que se recoge a continuación:

- En los años 2012 y 2013 la tabla salarial anexa (Anexo 2) no experimentará incremento alguno.
- En los años 2014 y 2015 las tablas salariales se revisarán conforme a lo que disponga la normativa vigente en dicho momento y que resulte de obligado cumplimiento para “Seromal” como empresa pública municipal.

Subsidiariamente, en el caso de que no se dictara normativa alguna sobre la materia que afectara a “Seromal” en los términos expuestos en el párrafo anterior, se acuerda para el año 2014 un incremento de las tablas salariales del 0,5 por 100 y



para el año 2015 de un 0,6 por 100, procediéndose a la revisión salarial al inicio de cada ejercicio.

El Anexo 2 a este convenio figuran las tablas salariales del personal adscrito al presente convenio.

Art. 29. *Plus de asistencia.*—El plus de asistencia tendrá un importe de 1,70 euros por día efectivamente trabajado, durante toda la vigencia del convenio.

Art. 30. *Forma de pago.*—El pago de las retribuciones del personal se realizará mediante transferencia bancaria, el último día hábil de cada mes.

Art. 31. *Antigüedad.*—Se abonará un complemento personal por antigüedad, fijado en trienios, al 4 por 100 cada uno de ellos del salario base de la tabla salarial anexa.

Art. 32. *Pagas extraordinarias.*—Se establecen cuatro pagas extraordinarias, cuya denominación será: Paga de verano, paga de Navidad, paga de marzo y paga de octubre. La forma de devengar las pagas extraordinarias será la que se especifica a continuación:

- Paga de verano: Se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio de cada uno de los años de vigencia del convenio.
- Paga de Navidad: Se devengará desde el 1 de julio al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.
- Paga de marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
- Paga de octubre: Se devengará igualmente desde el 1 de octubre al 30 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

La cuantía correspondiente a las pagas extraordinarias de verano, Navidad y marzo será de treinta días de salario base más antigüedad.

Durante el año 2012 se suprime la paga extraordinaria de Navidad en virtud de lo establecido en el punto 5 del Real Decreto Legislativo 20/2012.

La cuantía de la paga de octubre será la siguiente:

- Años 2013 (y sucesivos): El importe equivalente al 44,55 por 100 de treinta días de salario base más antigüedad.

El abono de las pagas extraordinarias se realizará en las fechas siguientes:

- Paga de julio: El 10 de julio (al personal que disfrute vacaciones en el mes de julio se le abonará el 30 de junio).
- Paga de Navidad: El 10 de diciembre.
- Paga de marzo: El 10 de marzo.
- Paga de octubre: 10 de octubre.

Art. 33. *Anticipos.*—La empresa vendrá obligada, a petición del interesado, a conceder un anticipo, a abonar el día 15 de cada mes, por un importe máximo del 90 por 100 del salario devengado. Dicho anticipo se abonará mediante transferencia bancaria.

Se establece la posibilidad de solicitar un anticipo extraordinario según el acuerdo adoptado por la comisión negociadora de fecha 14 de febrero de 2013 anexa al presente convenio.

Art. 34. *Horas extraordinarias.*—Cuando sea inevitable la realización de horas extraordinarias por necesidades del servicio, tendrán preferencia para realizarlas los trabajadores del centro donde hubiera de prestarse el servicio, y entre estos, se realizarán rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.

El número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador no podrá superar las ochenta, al año, salvo en los casos de fuerza mayor.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrará día a día, y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal de las mismas.

En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias efectivas, y el exceso, de existir, se considerará horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán monetariamente, con el incremento del 75 por 100 sobre el precio de una hora normal.

Capítulo sexto

Mejoras de carácter social y otras mejoras

Art. 35. *Accidente laboral.*—En el caso de accidente laboral, a partir del primer día, la empresa abonará al trabajador accidentado un suplemento hasta completar el 100 por 100



de su salario base más antigüedad en el momento de la baja, con el fin de que no exista disminución en estos conceptos.

Art. 36. Intervenciones quirúrgicas.—En los casos de intervención quirúrgica con baja médica previa a la operación, la empresa abonará al trabajador intervenido un suplemento en metálico, hasta completar el 100 por 100 de su salario base más antigüedad, desde el momento de la baja, siempre que exista ingreso hospitalario.

Art. 37. Enfermedad común y accidente no laboral.—En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un complemento hasta el 100 por 100 del salario base más antigüedad, a partir del cuarto día de la baja en incapacidad temporal. Dicha cantidad se satisfará tantas veces como se produzca en el año y dentro del mismo proceso de enfermedad.

Además del complemento previsto en este artículo, los trabajadores tendrán derecho al abono de la prestación correspondiente a tres días al año en el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, que se aplicará a la primera baja que se produzca durante el año natural por dichas contingencias. Esta prestación, estará integrada por los conceptos de salario base más antigüedad.

Art. 38. Cuando se produzca la primera y segunda bajas por enfermedad común o accidente no laboral dentro de cada semestre natural, estos dos primeros períodos de incapacidad temporal derivado de dichas contingencias, no se deducirán del devengo de la gratificación extraordinaria que corresponda al semestre de que se trate. Las sucesivas bajas que se produzcan dentro del mismo semestre no darán derecho a la percepción de la parte proporcional de la gratificación que corresponda a dicho período. Respecto de la paga de marzo y octubre, el devengo de estas gratificaciones extraordinarias solo quedará afectado a partir de la quinta baja producida en el período anual de referencia.

Dicho complemento se mantendrá hasta la fecha de la alta médica derivada de este proceso de enfermedad, aunque dicha alta se produzca en año natural distinto.

A los efectos de lo regulado en este artículo, se tendrán en cuenta la fecha de inicio de cada baja, con independencia de que el proceso de incapacidad laboral finalice en fecha posterior al período de devengo de cada paga extraordinaria.

Art. 39. Embarazos.—Previo prescripción facultativa (artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), la trabajadora ocupará un puesto de menos esfuerzo hasta el momento de la baja por maternidad, reincorporándose, una vez transcurrido el período de maternidad establecido legalmente, a su puesto normal.

En situación de IT por embarazo y a partir del primer día de la baja, la empresa abonará a la trabajadora un complemento en metálico hasta el 100 por 100 de su salario base más antigüedad en el momento de la baja.

Art. 40. Protección social.—En aquellos centros donde presten servicios varios productores, y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad, o con salud delicada, realicen los trabajos de menor responsabilidad y esfuerzo físico.

Art. 41. Guardería.—Los trabajadores con hijos a su cargo, de edad igual o inferior a cinco años, que justifiquen su estancia en guardería o centro público de educación infantil, serán subvencionados en el coste de dicho servicio hasta un máximo de:

- Por un hijo: 111 euros/mes.
- Por dos hijos: 179 euros/mes.
- Por tres o más hijos: 207 euros/mes.

Estos conceptos de incrementarán cada año con arreglo a lo dispuesto en el artículo 28.

Art. 42. Revisión médica.—Todo el personal adscrito al presente convenio, se someterá a una revisión médica anual voluntaria, en relación con su puesto de trabajo, que será por cuenta de la empresa según los protocolos establecidos por vigilancia de la salud. Al personal que trabaje de noche, se le abonará una hora normal de su salario, salvo acuerdo más favorable entre las partes.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos protegiendo la confidencialidad de los resultados (artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará cuenta al comité de seguridad y salud o al comité de empresa.

Art. 43. Cuarto vestuario.—La empresa vendrá obligada a solicitar de los clientes un cuarto apropiado en el centro de que se trate para que el personal de dicho centro pueda cambiarse de ropa.



Art. 44. *Ropa de trabajo*.—La empresa facilitará de forma gratuita a sus trabajadores, anualmente la ropa de trabajo que se estipula a continuación, cuyo uso será obligatorio:

— Limpiadores/as:

- Un conjunto (camisa y pantalón) (en mayo).
- Un conjunto (camisa y pantalón) (en octubre.)
- Una chaqueta de lana gris (cada dos años (en octubre).
- Calzado invierno: Un par (entrega en octubre).
- Calzado de verano: Un par (cada año en mayo).

— Cristaleros/as, responsables de zona y responsables de equipo:

- Un uniforme de invierno (chaquetilla y pantalón).
- Dos camisas manga larga.
- Un jersey de invierno.
- Un pantalón de verano.
- Dos camisas manga corta.
- Un par de zapatillas.
- Un par de botas.
- Un anorak (cada tres años, en octubre).

— Al personal de limpieza del turno de noche del polideportivo “Valdelasfuentes” se le entregará anualmente un equipo compuesto de bermudas y camiseta de tejido transpirable.

Será obligatorio entregar la ropa antigua, en el momento de entrega de la nueva.

Art. 45. *Salud laboral*.—Ambas partes de la relación laboral deberán cumplir las obligaciones que les impone la normativa sobre riesgos laborales.

La empresa proporcionará a los trabajadores los medios o equipos de protección necesarios para el desarrollo del trabajo y los trabajadores vendrán obligados a utilizarlos.

Art. 46. *Fondo de préstamos*.—Habiendo sido ya abonado, con plena conformidad de las partes, el fondo de préstamos correspondiente al ejercicio 2012, se establece un fondo de préstamos para el personal de la plantilla, que será de 40.000 euros para cada uno de los años 2013, 2014 y 2015.

Los trabajadores podrán solicitar con cargo a dicho fondo una cantidad no superior a 1.300 euros, y en todo caso sin que se superen las retribuciones salariales devengadas y pendientes de pago, en el momento de la solicitud, y será devuelto en el plazo máximo de veinticuatro meses (o en plazo inferior, a criterio del trabajador), no descontándose de las pagas extraordinarias).

La antigüedad mínima para poder solicitarlo será de un año, y no podrá solicitarse la concesión de otro nuevo préstamo hasta transcurridos, al menos, cuatro meses desde la cancelación del anterior, teniendo siempre preferencia las solicitudes que se hagan por primera vez.

La concesión o no del préstamo se llevará a cabo por la empresa y el comité, quienes deberán resolver sobre las circunstancias objetivas de necesidad en cada supuesto, pudiendo para ello requerir al solicitante cuantos datos sean precisos para acreditar la cuantía y necesidad.

El reintegro del préstamo a la empresa se efectuará, en todo caso, y por la totalidad del importe pendiente, en el momento en el que el trabajador cause baja en la empresa por cualquier causa, quedando facultada la empresa para compensar el débito pendiente con la liquidación e indemnización, en su caso, a que hubiere lugar.

Art. 47. *Jubilación, jubilación anticipada y jubilación parcial*.—El trabajador que, voluntariamente, se jubile antes de la edad ordinaria de jubilación prevista en la normativa de Seguridad Social, percibirá, dependiendo de la edad, las cantidades siguientes:

- Si se jubila dentro de los cuatro años anteriores al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, 1.202 euros, más una mensualidad.
- Si se jubila dentro de los tres años anteriores al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, 902 euros, más una mensualidad.
- Si se jubila dentro de los dos años anteriores al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, 781 euros, más una mensualidad.
- Si se jubila dentro del año anterior al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, 601 euros, más una mensualidad.
- Si se jubila al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación: una mensualidad.

Los trabajadores que se jubilen parcialmente percibirán en el momento de la jubilación parcial, una indemnización que será igual al porcentaje de la jornada que se haya visto re-



ducida, sobre la indemnización correspondiente a la edad en que se produce la jubilación parcial. En el momento de la jubilación total percibirán una indemnización igual al porcentaje de jornada que vengan prestando al tiempo del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Art. 48. *Toxicidad, peligrosidad y penosidad*.—Aquellos trabajadores y por el tiempo que realicen labores de carácter tóxico, peligroso y/o penoso, y que no sean subsanadas, percibirán un incremento del 20 por 100 del salario base.

Será la jurisdicción competente, la que, en caso de discrepancia, determine cuáles son las labores que llevan consigo la toxicidad, peligrosidad y/o penosidad.

Capítulo séptimo

Régimen disciplinario

Art. 49. *Régimen disciplinario*.—Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, atribuibles al mismo 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. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece a continuación:

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:
 - a) Tres faltas injustificadas de puntualidad 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, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros 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, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
 - g) Los defectos de la comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, 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 defecto cuando tales comunicaciones no se realicen en el plazo establecido; o de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.
 - h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, 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 causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros 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 otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
 - f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía cuando ello repercute de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral.
 - g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros, 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, y de las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
 - 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 graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
 - k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falso para la obtención de permisos y licencias.
 - l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas vigentes.
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 de trabajo, o a cualquier otra persona 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 sexual y/o moral.
 - f) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.
 - g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados, 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 y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
 - 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) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en el presente convenio y en las normas aplicables.
4. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores 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.



5. Procedimiento sancionador:
 - 1) En las faltas graves o muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días siguientes al de la comunicación al interesado. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes de los trabajadores o a los delegados sindicales, será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.
 - 2) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.
 - 3) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción.
6. 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.

Capítulo octavo

Derechos de la representación colectiva

Art. 50. *El comité.*—Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa, a través de los órganos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

- a) El crédito horario mensual al que tendrán derecho los representantes de los trabajadores será el fijado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- b) Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Asimismo, podrán fijar en un tablón de anuncios habilitado por la empresa, comunicaciones de carácter laboral y sindical.
- c) Requerir a la empresa para que exponga en el tablón de anuncios un ejemplar del convenio colectivo, de la ordenanza laboral y de los modelos TC-1, y TC-2 de las cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.
- d) Se pondrá a disposición del comité un local dotado de armario y útiles de oficina en el recinto de la nave.

II

El comité de la empresa tendrá las siguientes competencias:

- 2.1. Recibir información, que le será facilitada, al menos trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción, y evolución probable del empleo en la empresa.
- 2.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
- 2.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en el apartado 2.3, deberán elaborarse en el plazo de quince días.



III

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 2.1 y 2.2 del apartado primero del capítulo anterior, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

IV

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso por el comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas ajenas a la empresa. Solo podrán tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordarán con esta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia en los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola, y fechadas en el día de la primera.

Se establece un crédito de horas retribuidas para el personal adscrito al presente convenio de once horas anuales para asambleas.

V

Delegados sindicales. El volumen de la plantilla mínima en la empresa para el derecho a la existencia de delegados sindicales, será el fijado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo noveno

Otras disposiciones

Art. 51. *Finiquitos*.—Los finiquitos se ajustarán al modelo adjunto al presente convenio, y carecerán de efectos liberatorios si, previa petición del interesado, no están visados por el comité de empresa, cuando expresamente lo solicite el trabajador.

Se entiende que el finiquito supone el fin del contrato de trabajo existente entre la empresa y el trabajador, por lo que no tendrán carácter de finiquito aquellas situaciones que producen suspensión de los contratos de trabajo. Entre la recepción del finiquito por el comité o sindicato representativo en el sector, y su informe no podrán transcurrir más de dos días.

Art. 52. *Nuevos contratos*.—La empresa vendrá obligada a entregar a los trabajadores, en el plazo de dos semanas desde su incorporación, copia del parte de alta en la Seguridad Social, así como copia del contrato de trabajo debidamente sellado.

Art. 53. *Cobro de cuotas sindicales*.—La empresa descontará de la nómina de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deban abonar a su central sindical.

El escrito de solicitud deberá contener:

- Cuantía a descontar.
- Entidad bancaria y cuenta corriente donde hayan de ser abonadas dichas cantidades mensuales.

Asimismo, el trabajador deberá comunicar a la empresa por escrito, su deseo de que cese de efectuársele el descuento.

Art. 54. *Solución de conflictos*.—Ambas partes se someten expresamente al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y a los procedimientos regulados en el acuerdo in-



terprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos, en todas aquellas discrepancias que pudieran producirse el seno de la comisión paritaria conforme se establece en el artículo 4 del presente convenio.

Madrid, 2014.—Por la empresa: Javier Villar Serrano, Carmen Gómez Chércoles y Tamise Souza Matos.—Por los trabajadores: Ana María Herranz Polonio, Tomás Maeso Gil, Blanca Cucalón Navarro y Almudena Martín Rodríguez (firmado).



ANEXO 1

PERMISOS RETRIBUIDOS

Causa	Localidad		Justificantes
	Madrid	Otras Comunidades	
a) Matrimonio del trabajador o unión de hecho debidamente acreditada	15 días naturales.		Fotocopia del libro de familia.
b) Nacimiento de un hijo	3 (5 parto grave)	4	Documento acreditativo de la maternidad
c) Enfermedad grave o accidente grave, intervención quirúrgica u hospitalización de cónyuge, hijos, padres y suegros.	3	4	Documento médico acreditativo.
c) Enfermedad grave o accidente grave, intervención quirúrgica u hospitalización de hermanos, abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos.	2	3	Documento médico acreditativo.
d) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y suegros.	4	5	Documento médico acreditativo.
d) Fallecimiento de hermano	3	4	Documento médico acreditativo.
d) Fallecimiento de abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos	2	3	Documento médico acreditativo.
e) Traslado de domicilio	2		Certificado de empadronamiento
f) Asunto de carácter público o personal, impuesto por la ley	Tiempo indispensable		Documento acreditativo.
g) Primer y segundo examen del carné de conducir. (Art. 25ª letra g)	Tiempo indispensable		Documento justificativo de concurrencia.
h) Realización de exámenes oficiales.	Tiempo indispensable		Documento justificativo de concurrencia.
i) Licencias médicas: especialista	Tiempo indispensable		Documento médico acreditativo.
i) Licencias médicas: médico de cabecera	12 Horas anuales		Documento médico acreditativo.
j) Realización de exámenes prenatales	Tiempo indispensable		Documento médico acreditativo.
k) Visitas médicas con hijos menores de edad o con hijos discapacitados.	12 Horas anuales		Documento médico acreditativo.
l) Matrimonio de hijos, padres o hermanos	1	2	Documento acreditativo de la celebración
m) Nacimiento de nietos	1	2	Documento médico acreditativo.

ANEXO 2

TABLAS SALARIALES LIMPIEZA 2012

CATEGORIAS	S. BASE	D/M	COMP.	D/M	PLUS JEF	BRUTO MES	PAGAS EXTRA. VERANO, NAVIDAD, MARZO, OCTUBRE	BRUTO AÑO
JEFE DE SERVICIO (mensual)	1.370,28	mes	1.204,15	mes	292,32	2.866,76	2.574,43	44.700,22
ENCARGADO (MENSUAL)	1.256,10	mes	666,57	mes		1.922,67	1.922,67	30.762,72
RESPONSABLE DE ZONA (mensual)	1.143,39		248,49			1.391,88	1.391,88	22.269,91
RESPONSABLE DE EQUIPO	34,11	día	93,94	mes			1.023,39	17.672,08
ESPECIALISTA	37,30	día					1.118,96	18.089,85
PEON CRISTALERO	34,11	día					1.023,39	16.544,75
CONDUCTOR-LIMPIADOR/A	39,24	día					1.177,22	19.031,67
LIMPIADOR/A (JORNADA COMP.)	33,77	día					1.013,18	16.379,62
EXCEPCIONES A LAS TABLAS								
EDUARDO GALEOTE LOZANO	40,54	día					1.216,14	19.660,99
JUSTO MOLERO BLANCO	37,35	día	117,43	mes			1.120,57	19.525,09
JOSE Mª DEL BOSQUE ENCINAR	37,35	día					1.120,57	18.115,89

TABLAS SALARIALES LIMPIEZA 2013

CATEGORIAS	S. BASE	D/M	COMP.	D/M	PLUS JEF	BRUTO MES	PAGAS EXTRA. VERANO, NAVIDAD, MARZO	PAGA EXTRA OCTUBRE	BRUTO AÑO
JEFE DE SERVICIO (mensual)	1.370,28	mes	1.204,15	mes	292,32	2.866,76	2.574,43	1.146,91	43.271,30
ENCARGADO (mensual)	1.256,10	mes	666,57	mes		1.922,67	1.922,67	856,55	29.696,60
RESPONSABLE DE ZONA (mensual)	1.143,39		248,49			1.391,88	1.391,88	620,08	21.498,26
RESPONSABLE DE EQUIPO	34,11	día	93,94	mes			1.023,39	455,92	17.104,61
ESPECIALISTA	37,30	día					1.118,96	498,50	17.469,39
PEON CRISTALERO	34,11	día					1.023,39	455,92	15.977,28
CONDUCTOR-LIMPIADOR/A	39,24	día					1.177,22	524,45	18.378,90
LIMPIADOR/A (JORNADA COMP.)	33,77	día					1.013,18	451,37	15.818,01
EXCEPCIONES A LAS TABLAS									
JUSTO MOLERO BLANCO	37,35	día	117,43	mes			1.120,57	499,21	18.903,73
JOSE Mª DEL BOSQUE ENCINAR	37,35	día					1.120,57	499,21	17.494,53

(03/15.340/14)

